

Verdacht auf Pflichtverletzung

Kündigungen von Arbeitsverhältnissen sind nicht nur bei erwiesenen schweren Pflichtverletzungen möglich, sondern mitunter auch bei einem auf Tatsachen gestützten Verdacht. Was Arbeitgeber dabei beachten müssen, erklärt Dr. Wolfgang Lucht, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der ADSR Rechtsanwaltsgesellschaft.

Wenn zum Beispiel die Kasse nicht stimmt, ist dies für den Kaufmann ein Grund, nach den Ursachen zu forschen. Mitunter geraten Mitarbeiter in den Verdacht, Abrechnungen manipuliert und Geldbeträge veruntreut zu haben. Der Nachweis einer Straftat ist oft nicht möglich. Was bleibt, ist das beschädigte Vertrauen.

Nicht selten keimt in solchen Situationen der Wunsch des Arbeitgebers auf, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Scheitert eine einvernehmliche Trennung, liegt für viele Arbeitgeber der Griff zur Kündigung nahe.

ACHTUNG, FALLSTRICKE!

Doch Vorsicht! Hier lauern rechtliche Fallstricke, die eine Trennung schwieriger und teurer machen können, als sie sein müsste. Das Bundesarbeitsgericht hat klare Regeln aufgestellt, wann eine Kündigung wegen des Verdachts einer schweren Pflichtverletzung rechtmäßig sein kann. Bei einer Verdachtskündigung besteht immer die Gefahr, dass sie einen Unschuldigen trifft. Daher sind die Anforderungen an ihre Rechtmäßigkeit sehr hoch. Arbeitgeber sind also gut beraten, sich vor Ausspruch einer Verdachtskündigung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht unterstützen zu lassen.

Für eine rechtmäßige Verdachtskündigung muss sich der Verdacht auf ein schwerwiegendes Fehlverhalten des Arbeitnehmers beziehen. Die

Pflichtverletzung, derer der Arbeitnehmer verdächtig ist, muss so gravierend sein, dass im Fall ihres Nachweises eine Kündigung wegen vollendeter Tat gerechtfertigt wäre. Dies ist beispielsweise beim Verdacht der veruntreuenden Unterschlagung von Kassenbeständen der Fall.

SCHWERWIEGENDE OBJEKTIVE TATSACHEN

Der Verdacht muss zudem auf objektiven Tatsachen beruhen. Diese müssen so schwerwiegend sein, dass sie einen verständigen Arbeitgeber zum Ausspruch der Kündigung veranlassen können. Solche objektiven Tatsachen können gehäufte manuelle Buchungen an Kassen, zum Beispiel von Leergutauszahlungen, sein.

Zudem muss eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass der Arbeitnehmer die Straftat oder Pflichtverletzung begangen hat. Alternativursachen müssen auszuschließen sein. Bei dem Verdacht der veruntreuenden Unterschlagung von Kassenbeständen etwa muss auszuschließen sein, dass andere Mitarbeiter Zugriff auf die Kasse hatten. Bei gehäuften manuellen Buchungen muss ein rechtmäßiger Hintergrund ausgeschlossen werden können.

SACHVERHALT IST MÖGLICHST AUFZUKLÄREN

Liegt ein dringender und schwerwiegender Verdacht vor, so muss der Arbeitgeber vor dem Ausspruch einer Verdachtskündigung alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um den



»Der Arbeitgeber muss prüfen, ob nicht andere Personen als Täter infrage kommen.«

Dr. Wolfgang Lucht, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der ADSR Rechtsanwaltsgesellschaft

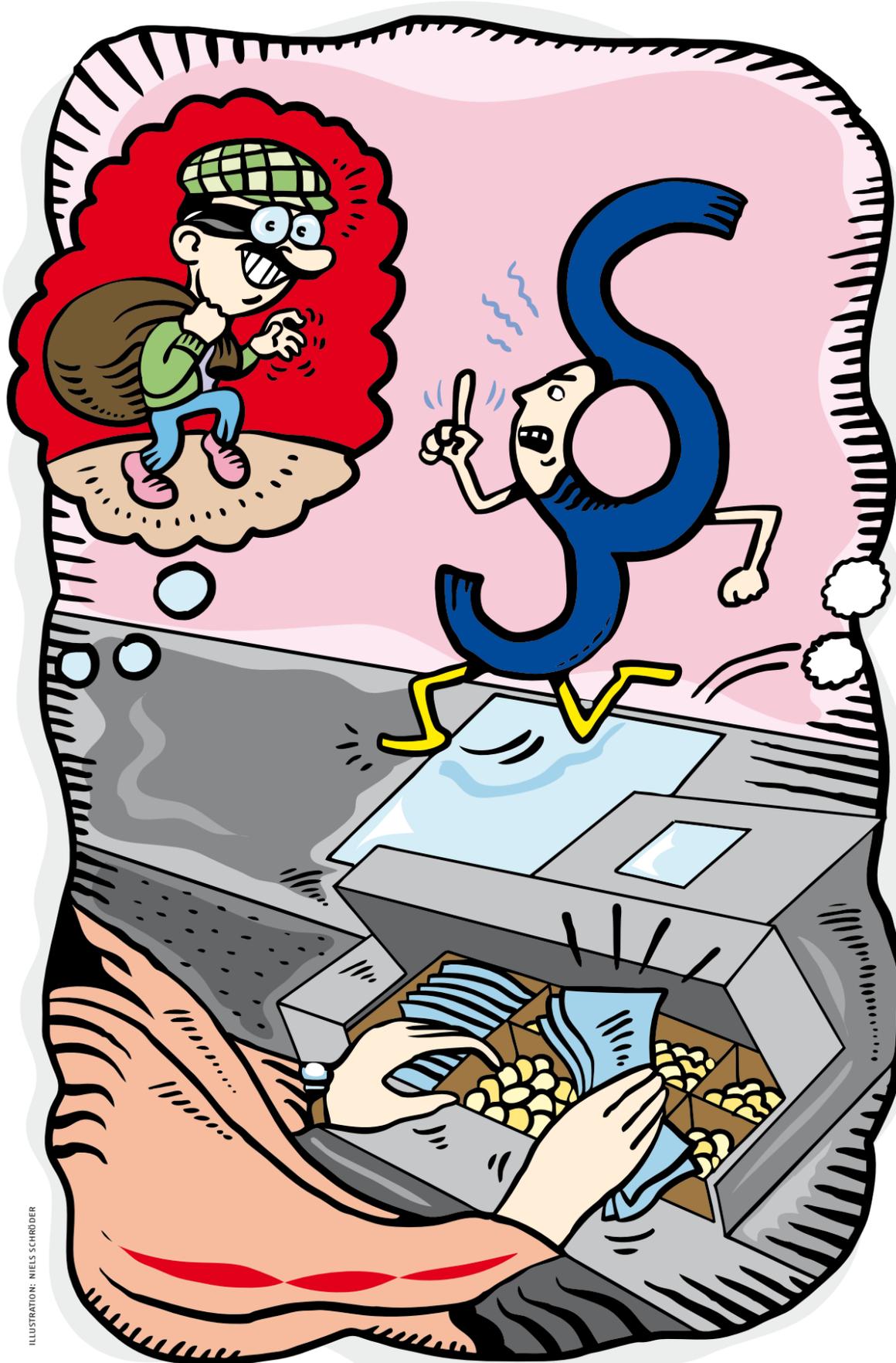


ILLUSTRATION: NIELS SCHRÖDER

Sachverhalt aufzuklären. Dazu gehört etwa, dass der Arbeitgeber alle Personen befragt, die an dem Vorgang beteiligt waren, der den Verdacht ausgelöst hat – oder die auf andere Weise Kenntnis über ihn erlangt haben können. Der Arbeitgeber muss darüber hinaus prüfen, ob nicht andere Personen als Täter infrage kommen. Von Belastungszeugen muss er sich gegebenenfalls einen eigenen Eindruck verschaffen. Kann der Arbeitgeber den Verdacht nicht selbst aufklären, darf er mit der Kündigung bis zum Abschluss eines etwaigen Strafverfahrens warten.

ANHÖRUNG DES VERDÄCHTIGEN

Zu den erforderlichen Aufklärungsbemühungen des Arbeitgebers gehört vor allem eine Anhörung des verdächtigen Arbeitnehmers. Diese ist Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung. Bei der Verdachtskündigung besteht in besonderem Maße die Gefahr, dass der Arbeitnehmer zu Unrecht beschuldigt wird. Er muss deshalb in die Lage versetzt werden, den Verdacht zu entkräften.

Unterlässt der Arbeitgeber die Anhörung des Beschuldigten, so kann er sich im Prozess nicht auf den Verdacht als Kündigungsgrund berufen. Die Anhörung muss sich auf einen konkreten Sachverhalt beziehen. Allgemein gehaltene Vorwürfe genügen nicht. Eine fehlerhafte Anhörung kann die Kündigung unwirksam machen. Arbeitgeber sollten sich daher besonders in diesem Stadium durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht beraten lassen.

BETRIEBSRAT IST EINZUBEZIEHEN

Besteht ein Betriebsrat, so ist dieser auch vor Ausspruch einer Verdachtskündigung anzuhören. Dies ist nur dann ordnungsgemäß geschehen, wenn der Arbeitgeber ihm mitgeteilt hat, dass er die Kündigung auf den Verdacht einer schweren Pflichtverletzung stützen will. Eine Anhörung zur Tatündigung genügt dazu nicht. Eine unzureichende Betriebsratsanhörung macht die Kündigung angreifbar. Arbeitgeber sollten sich daher auch hier Hilfe durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht holen.

Durch eine gezielte Vorbereitung der Verdachtskündigung können Prozessrisiken deutlich verringert und regelmäßig Kosten für Abfindungen gesenkt werden.

Wünschen Sie weitere Informationen zu diesem Thema? ADSR Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Kanzlei Hamburg, New-York-Ring 6, 22297 Hamburg.

☎ 040 63305-8935
☎ 040 63305-98935
🌐 www.adsr-recht.de