



Verdachtskündigung

von Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Wolfgang Lucht,
ADSR Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Hamburg

Entsteht beim Arbeitgeber der Verdacht, ein Mitarbeiter würde sich illegal bereichern und in die eigene Tasche wirtschaften, folgt häufig der Wunsch, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Dieser Schritt sollte jedoch wohlüberlegt sein. Folgende wichtige Punkte sollten Sie bereits im Vorfeld berücksichtigen.

Wenn es Unstimmigkeiten in der Kasse gibt, versucht der Kaufmann, nach Ursachen zu forschen. Es kann vorkommen, dass Mitarbeiter in den Verdacht geraten, Abrechnungen manipuliert und Geldbeträge veruntreut zu haben. Oft ist es aber nicht möglich, eine Straftat nachzuweisen. 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, scheint eine Kündigung das Mittel der Wahl zu sein. Doch Vorsicht! Hier gibt es rechtliche Fallstricke, die eine Trennung schwierig und teuer machen können.

Bei einer Verdachtskündigung besteht immer die Gefahr, dass sie einen Unschuldigen trifft. Daher sind die Anforderungen an ihre Rechtmäßigkeit sehr hoch. Das Bundesarbeitsgericht hat klare Regeln aufgestellt, wann eine Kündigung wegen des bloßen Verdachts einer schweren Pflichtverletzung rechtmäßig sein kann. Arbeitgeber sind also gut beraten, einen Fachanwalt für Arbeitsrecht zu konsultieren, bevor sie eine Verdachtskündigung aussprechen.

Damit eine Verdachtskündigung rechtmäßig sein kann, muss sich der Verdacht auf ein schwerwiegendes Fehlverhalten des Arbeitnehmers beziehen.

Die Pflichtverletzung muss so gravierend sein, dass im Fall ihres Nachweises eine Kündigung wegen vollendeter Tat gerechtfertigt wäre. Dies ist beispielsweise beim Verdacht der veruntreuten Unterschlagung von Kassenbeständen der Fall. Der Verdacht muss dazu 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 sein, z. B. von Leergutauszahlungen. Gleichzeitig muss eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass der betreffende Arbeitnehmer die Straftat

oder Pflichtverletzung begangen hat. Alternative Ursachen wie andere Mitarbeiter, die ebenfalls Zugriff auf die Kasse haben, müssen auszuschließen sein.

Liegt ein dringender und schwerwiegender Verdacht vor, so muss der Arbeitgeber vor dem Ausspruch einer Verdachtskündigung alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um den Sachverhalt aufzuklären. Dazu gehört etwa, dass er alle Personen befragt, die an dem den Verdacht auslösenden Vorgang beteiligt waren oder Kenntnisse davon erlangt haben könnten. Der Arbeitgeber muss 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 eventuellen Strafverfahrens warten.

Bei der Verdachtskündigung besteht in besonderem Maße die Gefahr, dass der Arbeitnehmer zu Unrecht beschuldigt wird. Zu den erforderlichen Aufklärungsmaßnahmen des Arbeitgebers gehört daher insbesondere,

den verdächtigen Arbeitnehmer anzuhören. Dies ist Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung. Dabei muss sich die Anhörung auf einen konkreten Sachverhalt beziehen; pauschale Vorwürfe genügen nicht. Hört der Arbeitgeber den Beschuldigten nicht oder nicht hinreichend an, kann er sich im Prozess nicht auf den Verdacht als Kündigungsgrund berufen. Arbeitgeber sollten daher besonders in diesem Stadium den Rat eines Fachanwalts für Arbeitsrecht einholen.

Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, so muss der Arbeitgeber auch diesen anhören, bevor er eine Verdachtskündigung ausspricht. Dabei muss er den Betriebsrat darüber informieren, dass er die

Kündigung auf den Verdacht einer schweren Pflichtverletzung stützen will. Eine unzureichende Betriebsratanhörung macht die Kündigung angreifbar. Arbeitgeber sollten daher auch hier einen Fachanwalt für Arbeitsrecht zurate ziehen.

Wer die Verdachtskündigung gezielt vorbereitet, kann Prozessrisiken deutlich verringern – und regelmäßig Kosten für Abfindungen senken. ■

