

# Verdachtskündigung – ist das überhaupt erlaubt?

## Was der Betriebsrat über die Kündigung wegen eines Verdachts wissen muss

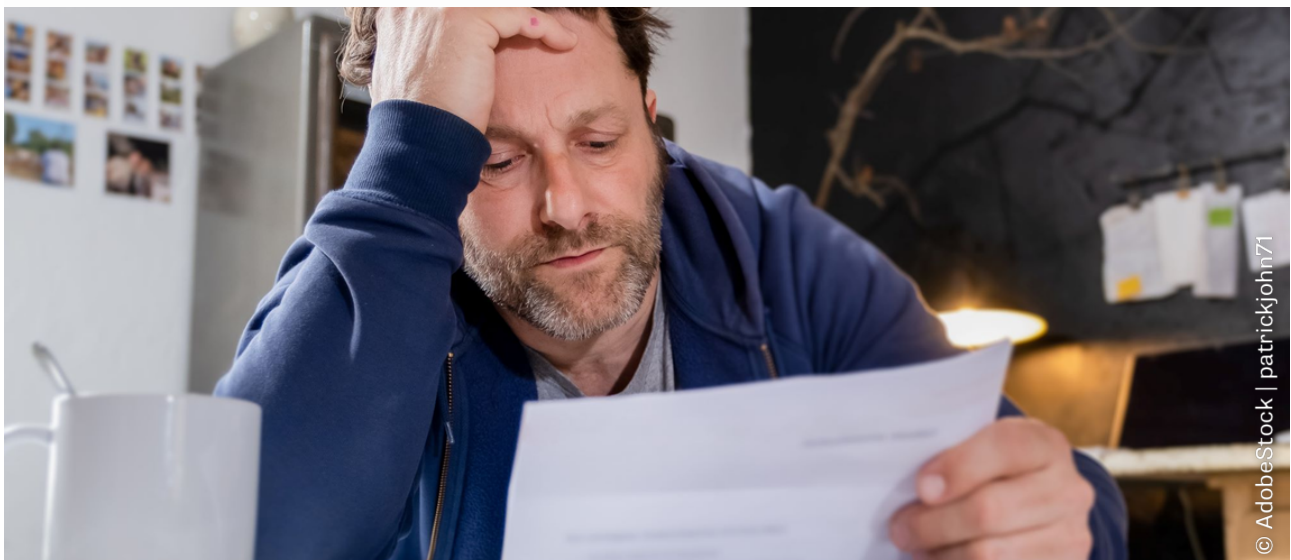
Bewiesen ist nichts, und trotzdem kassiert der Arbeitnehmer wegen eines Vorwurfs des Arbeitgebers die Kündigung. Geht das überhaupt? Ja, aber die Gerichte stellen hohe Anforderungen an eine Kündigung, die auf dem Verdacht einer Straftat oder einer groben Pflichtverletzung basiert.



Redaktion

Stand: 8.7.2024

Lesezeit: 01:45 min



© AdobeStock | patrickjohn71

Was ist eine Verdachtskündigung? Wie der Name schon sagt, geht es um eine Kündigung aufgrund eines Verdachts: Dem Arbeitnehmer wird etwas vorgeworfen, z.B. eine Straftat oder eine grobe Pflichtverletzung – aber bewiesen ist der Vorwurf nicht. Trotzdem entschließt sich der Arbeitgeber zur Kündigung.

### Voraussetzungen einer Verdachtskündigung

Für die Verdachtskündigung gibt hohe Hürden. Das ist gut so, schließlich wäre es sonst ein einfaches Mittel, um ungeliebte Kollegen zügig loszuwerden. Diese Voraussetzungen sind wichtig:

- Der Arbeitgeber muss einen **begründeten Verdacht** gegen den Arbeitnehmer haben.
- Es muss sich um eine **schwerwiegende Vertragsverletzung** handeln (z.B. Diebstahl oder Körperverletzung).

- Gefühle oder Vermutungen reichen nicht aus, es muss objektive Fakten geben. **Die objektiven Tatsachen** wie Zeit, Ort oder Tathandlung, die zum Verdacht führten, muss der Arbeitgeber konkret benennen können.
- Der Verdacht muss dazu führen, dass für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche **Vertrauensverhältnis** zu zerstören.
- Der Betroffene hat vor der Kündigung die **Gelegenheit zur Stellungnahme** erhalten.

Eine Verdachtskündigung kann sowohl als außerordentliche als auch als ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. Bei der außerordentlichen Verdachtskündigung muss der Arbeitgeber gemäß § 626 Abs. 2 BGB die Zwei-Wochen-Frist beachten. Sie beginnt, wenn der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt (i.d.R. nach der Anhörung).

### Warum diese hohen Hürden?

Allen Beteiligten muss klar sein, dass immer die Gefahr besteht, dass Unschuldige betroffen sind. Der rein subjektive Verdacht ist also kein Freifahrtschein für eine Kündigung.

Auf der anderen Seite ist es nicht entscheidend, wie ein mögliches Strafverfahren gegen den Arbeitnehmer ausgeht – dies ist davon unabhängig.

Wichtig ist: Der Arbeitgeber muss vor einer Verdachtskündigung alles tun, um den Sachverhalt aufzuklären. Hierzu gehört insbesondere die vorherige Anhörung des Arbeitnehmers. Die Anwesenheit eines Anwalts ist aber nicht zwingend erforderlich. Verweigert ein Betriebsratsmitglied, dem Diebstahl vorgeworfen wird, eine Anhörung ohne anwaltliche Unterstützung, macht das die Anhörung überflüssig (LAG Köln vom 06.07.2018, 9 TaBV 47/17).

Außerdem gilt auch bei dem Ausspruch einer Verdachtskündigung der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, der Arbeitgeber muss also immer mildere Mittel als die Kündigung in Betracht ziehen.

### Rolle des Betriebsrats

Der Betriebsrat sollte diese Voraussetzungen genau kennen. Wichtig bei einer Verdachtskündigung ist, dass es sich auch um die Anhörung zu einer Verdachtskündigung handelt. Anders ausgedrückt: Denkt der Arbeitgeber, es gibt Beweise für eine Tat und stellen sich diese später als unzulässig heraus, fehlt es im Zweifel an einer wirksamen Anhörung des Betriebsrats.

Zur ordnungsgemäßen Anhörung ist es erforderlich, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat über das Ergebnis der Anhörung des zu kündigenden Arbeitnehmers umfassend unterrichtet (§ 102 BetrVG). (cbo)

### Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de