

## **Artikel Amtsblatt Juli 2011**

### **Wie man als Unschuldiger seinen Arbeitsplatz verlieren kann.**

Entgegen der landläufigen Meinung, kann ein Arbeitnehmer nicht nur gekündigt werden, wenn sein Pflichtenverstoß feststeht, sondern bereits dann, wenn ein dringender Verdacht vorliegt. Besteht eine große Wahrscheinlichkeit dafür, dass der Arbeitnehmer eine Vertragsverletzung von erheblichen Gewicht begangen hat, wie zum Beispiel einen Diebstahl, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach vorheriger Anhörung sowohl ordentlich fristgemäß als auch außerordentlich fristlos kündigen.

Da mit einer Verdachtskündigung auch ein Unschuldiger seinen Arbeitsplatz verlieren kann, sind von der Rechtsprechung strenge Voraussetzungen für die Rechtmäßigkeit einer solchen Kündigung herausgearbeitet worden. So muss der Arbeitgeber vor dem Ausspruch einer Verdachtskündigung den Arbeitnehmer in einer Anhörung deutlich machen, dass er einen Verdacht gegen ihn hegt und ihn deswegen möglicherweise kündigen will. Weiter muss dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme auf diesen Vorwurf gegeben werden. Hierfür kann sich der Arbeitnehmer eines Rechtsanwaltes bedienen. Wenn der Mitarbeiter diesen Wunsch äußert, muss ihm eine Frist für die Stellungnahme durch den Rechtsanwalt eingeräumt werden. Erst wenn diese Frist ohne Stellungnahme abgelaufen ist oder trotz der Stellungnahme der dringende Tatverdacht gegen den Arbeitnehmer fortbesteht, kann das Arbeitsverhältnis allein aufgrund des Verdachtes hin gekündigt werden.

Stellt sich im Nachgang an eine Verdachtskündigung gegebenenfalls auch erst nach einem zu Ungunsten des Arbeitnehmers entschiedenen Kündigungsschutzprozesses heraus, dass der Arbeitnehmer schuldlos in Verdacht geraten war, ist der Arbeitgeber aufgrund seiner nachwirkenden Fürsorgepflicht zur Wiedereinstellung des Arbeitnehmers verpflichtet.

Für den Arbeitgeber stellt die Verdachtskündigung eine Alternative dar. Ist die Vertragsverletzung dem Arbeitnehmer nicht zu beweisen, besteht jedoch der dringende Verdacht, der nicht auf bloße mehr oder weniger haltbare Vermutungen des Arbeitgebers gestützt ist, kann bereits gekündigt werden. Selbst wenn die Verdachtskündigung vor Gericht nicht hält, ist der Arbeitgeber nach weiteren Ermittlungen und hinzugetretenen Tatsachen, mit denen die Vertragsverletzung feststeht, in der Lage noch eine Tatkündigung auszusprechen.

Für den Arbeitnehmer bürgt eine Verdachtskündigung ein erhebliches Risiko unter Umständen unschuldig gekündigt zu werden.

Arbeitgebern ist also zu empfehlen, sollten die Voraussetzungen für eine Tatkündigung d.h. der Beweis für eine Vertragsverletzung nicht abschließend geführt werden können, über eine gut vorbereitete Verdachtskündigung nachzudenken. Dem Arbeitnehmer bleibt dann nur anzuraten, bereits in der Anhörung seine Rechtsposition mit Nachdruck fachkundig vertreten zu lassen und bei Zweifeln am hinreichenden Verdacht unbedingt Kündigungsschutzklage zu erheben.