

BAG: Hohe Anforderungen an Verdachtskündigung

15.08.2017, 11:59 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *GRP Rainer Rechtsanwälte*

Presseagentur: *GRP Rainer Rechtsanwälte*



Ein Arbeitsverhältnis kann aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden. Für eine Verdachtskündigung aus wichtigem Grund müssen allerdings starke Verdachtsmomente vorliegen.

Eine außerordentliche fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann nur aus wichtigem Grund erfolgen, erklärt die Wirtschaftskanzlei GRP Rainer Rechtsanwälte. Möglich ist sie auch, wenn gegen den Arbeitnehmer starke auf objektiven Tatsachen beruhende Verdachtsmomente vorliegen, die geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören. Die Anforderungen an eine sog. Verdachtskündigung sind allerdings hoch. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 2. März 2017 bestätigt (Az.: 2 AZR 698/15).

Insbesondere muss der Arbeitgeber nachweisen, dass der Verdacht auf konkrete, darzulegende und ggf. auch zu beweisende Tatsachen gestützt ist. Dabei muss auch dem Arbeitnehmer Gelegenheit gegeben werden, Stellung zu den Vorwürfen zu beziehen. Zudem muss eine große Wahrscheinlichkeit bestehen, dass der Verdacht auch zutrifft. Reine Vermutungen reichen nicht aus.

Ebenso wenig reicht es aus, wenn die Staatsanwaltschaft Ermittlungen gegen den Arbeitnehmer eingeleitet hat oder ein Haftbefehl erlassen wurde. Denn die Arbeitsgerichte haben alle für die Verdachtskündigung relevanten Gründe selbst zu würdigen und sind auch nicht an Entscheidungen im Strafverfahren gebunden, so das BAG. Die von einem Strafgericht getroffenen Entscheidungen dürften vom Arbeitsgericht zwar berücksichtigt werden, müssen aber eigenständig sorgfältig geprüft werden. Andererseits könne ein Freispruch in einem Strafverfahren für den Arbeitnehmer auch im Hinblick auf die Kündigung durchaus entlastend wirken. Dazu müsse der Verdacht in dem Strafverfahren noch nicht einmal vollständig ausgeräumt werden. Es reiche schon, wenn der Verdacht zumindest wesentlich abgeschwächt wird.

Arbeitgeber sollten bei der Begründung für die Kündigung auch auf eine möglichst exakte Wortwahl achten und Begrifflichkeiten keineswegs durcheinander bringen, da sie rechtlich unterschiedlich bewertet werden können.

Ob eine außerordentliche Kündigung wirksam ausgesprochen wurde, ist am Ende immer eine Einzelfallentscheidung. Entsprechend gründlich und detailliert begründet sollte sie vom Arbeitgeber vorbereitet werden. Im Arbeitsrecht erfahrene Rechtsanwälte können Arbeitgeber beraten.

<https://www.grprainer.com/rechtsberatung/arbeitsrecht.html>

Portrait

GRP Rainer Rechtsanwälte ist eine internationale, wirtschaftsrechtlich ausgerichtete Sozietät. An den Standorten Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Stuttgart und London berät die Kanzlei insbesondere im gesamten Wirtschaftsrecht, Gesellschaftsrecht und Steuerrecht sowie im Kapitalmarktrecht und Bankrecht. Zu den Mandanten gehören nationale und internationale Unternehmen und Gesellschaften, institutionelle Anleger und Privatpersonen.

News-ID: 963510 • Views: 158 (Stand: 27.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/963510/BAG-Hohe-Anforderungen-an-Verdachtskuendigung.html>