



Alles was (Arbeits)recht ist.

Tipps und Rechtsprechung von Ihren Experten für Arbeitsrecht.

Fristlose Kündigung bei Verdacht einer Straftat

Bei einer fristlosen Kündigung, auch einer Verdachtskündigung, ist nach § 626 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch für die Rechtmäßigkeit entscheidend, dass sie binnen zwei Wochen nach Kenntniserlangung des Kündigungsgrundes vom Arbeitgeber und zwar schriftlich ausgesprochen wird. Wird diese Frist versäumt, kann die Kündigung nicht mehr als fristlose Kündigung ausgesprochen werden.

Nicht nur eine erwiesene Straftat, auch der Verdacht, eine strafbare Handlung oder sonstige schwere schuldhaftige Pflichtverletzung begangen zu haben, kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung sein. Entscheidend ist dabei für die Wirksamkeit, dass wenn beispielsweise nur ein schwerwiegender Verdacht einer strafbaren Handlung (z.B. Diebstahl, Unterschlagung, Kör-

perverletzungen) besteht, der Arbeitnehmer vorher zu den erhobenen Vorwürfen Stellung beziehen kann.

So entschied das Bundesarbeitsgericht am 13. März 2008, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung zu den gegen ihn bestehenden Verdachtsmomenten anzuhören hat. Bei dieser Anhörung müsse der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über den Vorwurf, der gegen ihn erhoben wird, so umfassend unterrichten, dass der Arbeitnehmer auch Stellung beziehen könne. Das Bundesarbeitsgericht hat mit dieser Entscheidung deutlich gemacht, dass die Anhörung des Arbeitnehmers vor Ausspruch einer Verdachtskündigung nach wie vor eine Wirksamkeitsvoraussetzung ist. Wenn der Arbeitnehmer weiß, welche Straftat ihm vom Arbeitgeber vorgeworfen wird, so ist der Arbeitgeber nicht ver-

pflichtet, solange mit der Kündigung zu warten, bis der Arbeitnehmer selbst die Ermittlungsakte der Staatsanwaltschaft eingesehen hat. Entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer wirklich auch in der Lage ist, sich zum Vorwurf des Arbeitgebers, weshalb ihm gekündigt werden soll, ohne Kenntnis der Ermittlungsakte der Staatsanwaltschaft zu äußern.

Im Übrigen entfällt die Anhörung ausnahmsweise, wenn der Arbeitnehmer generell nicht bereit ist, zu den Verdachtsgründen Stellung zu nehmen. Bedingung für eine fristlose Kündigung, wenn z.B. der Verdacht einer Unterschlagung besteht, ist aber immer auch, dass mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit von der Tatbegehung ausgegangen werden kann und durch den Verdacht das Vertrauen in die Redlichkeit des Mitarbeiters endgültig zerstört ist.

Ihren Fachanwalt für Arbeitsrecht finden Sie ganz in Ihrer Nähe:

PASSAU

Kanzlei Binder und Partner
Tel. 0851/490 650
kanzlei@binderpartner.net

Kanzlei Croÿ, Zehner, Wirth & Partner
Tel. 0851/383 390
rechtsanwaelte@kanzlei-zwp.de

Kanzlei Dr. Fischer, John, Hohl, Biber
Tel. 0851/9 56 94-0
rechtsanwaelte1@gmx.de

Kanzlei Menth & Wiszkocill
Tel. 0851/490 16 36
kanzlei@wiszkocill.de

Kanzlei Olschar
Tel. 0851/490 633-0
kanzlei@olschar.de

Kanzlei Ramelsberger & Weber
Tel. 0851/9 56 78-0
info@kanzlei-raa.de

POCKING

Kanzlei Prof. Gerauer,
Dr. Wölfl & Kollegen
Tel. 08531/91 68-0
kanzlei@gerauer.de

Kanzlei Dr. Zuleger &
Ragaller-Di Pietro
Tel. 08531/9 17 10
info@kanzlei-zrdp.de

GRAFENAU

Kanzlei Buchner & Kässer
Tel. 08552/10 66
RAeBuKae@t-online.de

DEGGENDORF

Kanzlei Cording
Tel. 0991/31 02-0
deg@cording-rechtsanwaelte.de

Kanzlei Hollmayr
Tel. 0991/3 20 94-0
info@kanzlei-hollmayr.de

Kanzlei am Alten Rathaus
Tel. 0991/3 71 72-0
kontakt@kanzlei-am-alten-rathaus.de

Kanzlei Wurster
Tel. 0991/370 520
info@rae-wurster.de