

<h1>Frank Hartmann</h1> <p>Rechtsanwalt</p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de</p> <p>www.fulda-fachanwalt.de</p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p>Rechtsanwältin</p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Fachanwältin für Verkehrsrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: heieis@rae-hartmann.de</p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

Was muss man bei einer Verdachtskündigung beachten?

Unter einer Verdachtskündigung versteht man eine Kündigung, bei der der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aufgrund eines schwerwiegenden Verdachts beendet. Sie erfolgt, wenn der Arbeitgeber einen konkreten Verdacht auf eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers hat, die eine Weiterbeschäftigung unzumutbar machen.

Im Falle einer Verdachtskündigung trägt der Arbeitgeber die Beweislast für den Verdacht und die Schwere der Pflichtverletzung. Die Kündigung muss angemessen und verhältnismäßig sein. Erweisen sich die Vorwürfe im Nachhinein als unbegründet, kann der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung gerichtlich überprüfen lassen und gegebenenfalls Wiedereinstellung oder Schadensersatz verlangen.

Eine Verdachtskündigung ist dann nicht wirksam, wenn der Arbeitgeber den Verdacht nicht hinreichend beweisen kann oder wenn dem Arbeitnehmer keine Möglichkeit gegeben wurde, sich zu den Vorwürfen zu äußern und seine Sichtweise darzustellen.

Eine Verdachtskündigung ist zulässig, wenn sich erhebliche Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen, die geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören, und der Arbeitgeber zur Aufklärung des Sachverhalts alle zumutbaren Anstrengungen unternommen hat.

Vor einer solchen Kündigung muss der Arbeitgeber eine Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers durchführen und ihm die Gelegenheit geben, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen.

Die Anhörung dient zwei Zwecken: Zum einen soll der Arbeitgeber sich ein möglichst umfassendes Bild von dem Sachverhalt machen können, um dann im Anschluss an die Anhörung entscheiden zu können, ob tatsächlich eine schwerwiegende Pflichtverletzung vorliegt, die eine Kündigung rechtfertigt. Zum anderen dient die Anhörung auch dem Zweck, dem betroffenen Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen und seine Sicht der Dinge darzulegen.