

12. März 2024

Verdachtskündigung bei mutmaßlichem Arbeitszeitbetrug

Wenn ein Arbeitnehmer eine schwerwiegende Pflichtverletzung begeht, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen. Wann dies auch bei einem bloßen Verdacht möglich ist, erfahren Sie hier.

Kündigung bei Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers

Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigen, wenn dieser seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt. In besonders schweren Fällen, wenn das Vertrauensverhältnis durch das Verhalten des Arbeitnehmers zerstört wurde, ist auch eine fristlose Kündigung möglich. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn Arbeitnehmer Arbeitszeitbetrug begehen.

Doch was passiert, wenn der Arbeitgeber den Betrug nicht sicher beweisen kann?

Verdachtskündigung bei ausreichenden Indizien möglich

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Kündigung auf Verdacht möglich. Ausreichend dafür ist jedoch nicht die vage subjektive Vermutung des Arbeitgebers, dass ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers vorliegt. Vielmehr müssen dafür strenge Voraussetzungen erfüllt sein.

Der Arbeitgeber muss konkret benennen können, wann und wo der Arbeitnehmer sich vertragswidrig verhalten haben soll. Zudem müssen Indizien vorliegen, die mit einer sehr hohen Wahrscheinlichkeit dafür sprechen, dass der Verdacht des Arbeitgebers zutreffend ist.

Dieser muss sich zudem darum bemüht haben den Sachverhalt aufzuklären und binnen einer Woche nach dem vermuteten Vergehen den Arbeitnehmer angehört haben, so dass dieser sich zu dem Vorwurf äußern konnte. Außerdem muss es sich um eine schwerwiegende Vertragsverletzung handeln.

Weiter muss der Betriebsrat angehört werden und die Kündigung spätestens zwei Wochen nach dem Versuch, den Vorfall aufzuklären, ausgesprochen werden. Im Übrigen muss die Kündigung verhältnismäßig sein.

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hat nach diesen Grundsätzen im Falle des konkreten Verdachts eines Arbeitszeitbetruges entschieden, dass die Kündigung durch den Arbeitgeber wirksam war – auch ohne sicheren Beweis für die Tat.

Sachverhalt genau prüfen!

Bei einer Verdachtskündigung ist immer eine ganz genaue Prüfung des Sachverhalts notwendig. Sowohl die belastenden als auch die entlastenden Indizien für den angeblich schwerwiegenden Vertrauensbruch müssen berücksichtigt werden.

Gerne prüfen wir für Sie, ob ausreichend Anhaltspunkte für eine Kündigung auf Verdacht vorliegen und ob auch die weiteren Voraussetzungen erfüllt sind.

Erfolgte die Kündigung zu Unrecht, ist schnelles Handeln geboten, da dann innerhalb von drei Wochen eine Kündigungsschutzklage eingereicht werden muss. Vereinbaren Sie daher möglichst direkt nach Erhalt der Kündigung einen Termin für eine kostenlose Erstberatung bei uns.

[Klicken Sie hier, um zum Download unseres kostenlosen Arbeitsrecht-Soforthilfepakets zu kommen. Es enthält alle wichtigen Themen rund um Kündigung, Abfindung und zu beachtende Fristen.](#)

[Martina Bergmann](#)

Angestellte Rechtsanwältin

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)