

# Verdachtskündigung – ein Balanceakt

In der Praxis stellt sich häufig die Frage nach der Zulässigkeit sogenannter Verdachtskündigungen. Der vorliegende Beitrag beleuchtet diese im Kontext der allgemein geltenden Regelungen für fristlose Kündigungen und zeigt verschiedene Stolpersteine auf.

TEXT NICOLAS FACINCANI \*

Ein Arbeitsverhältnis kann auch während der Probezeit, während gesetzlichen Sperrfristen und bei befristeten Arbeitsverträgen aufgelöst werden, sofern ein sogenannter «wichtiger Grund» vorliegt. Als «wichtiger Grund» gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Die fristlose Kündigung muss als einziger Ausweg erscheinen. Bei der Entscheidung, ob ein wichtiger Grund vorliegt müssen von einem Gericht die gesamten Umstände des Einzelfalles berücksichtigt werden. Bei kurzer Dauer des Arbeitsverhältnisses ist eine Unzumutbarkeit eher anzunehmen als bei einer langjährigen Anstellung. Hat der Arbeitnehmer eine verantwortungsvolle Stellung, so ist die Unzumutbarkeit wegen Zerstörung des Vertrauensverhältnisses wahrscheinlicher als bei einem Arbeitnehmer mit untergeordneter Funktion.

Bei einer ungerechtfertigten, fristlosen Entlassung wird zwar das Arbeitsverhältnis sofort beendet, der Arbeitnehmer hat jedoch Anspruch auf hypothetischen Verdienst bis Ende der Kündigungsfrist beziehungsweise bis zum Ablauf des befristeten Vertrages. Weiter hat er Anspruch auf eine vom Gericht festzusetzende Strafzahlung in Höhe von bis zu 6 Monatslöhnen.

## Straftat oder blosser Verdacht

Eine vom Arbeitnehmer begangene Straftat kann als gravierende Verletzung der Treuepflicht zu einer fristlosen Kündigung berechtigen. Straftaten, die ausserhalb des Betriebs erfolgt sind, berechtigen nur dann zur fristlosen Kündigung, wenn sie eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar machen. In der Praxis hat die Frage, unter welchen Voraussetzungen der Verdacht, eine strafbare Handlung begangen zu haben, die fristlose Kündigung rechtfertigen kann wenn sich der Verdacht im Nachhinein als unbegründet erweist, eine grosse Bedeutung.



Ein Verdacht auf Betriebsespionage reicht unter Umständen bereits für eine Kündigung.

Bildquelle: Bilderbox / Erwin Wodicka

Die Rechtsprechung geht davon aus dass kein wichtiger Grund mehr gegeben ist und eine unberechtigte fristlose Entlassung vorliegt. Der Arbeitgeber hat also grundsätzlich das Risiko des unbegründeten Verdachts und der Kündigung zu tragen. Von diesem allgemeinen Grundsatz gibt es jedoch Ausnahmen: Für den Arbeitgeber kann je nach Umständen bereits ein schwerwiegender Verdacht einer strafbaren Handlung die tatsächliche Weiterbeschäftigung bis zur Aufklärung der Sache unzumutbar machen. Der Verdacht muss

aber objektiv schwerwiegend sein. Er muss trotz zumutbarer Anstrengung seitens des Arbeitgebers nicht in kurzer Zeit entkräftet werden können. Als Beispiele kommt etwa der Verdacht der Untreue, Verdacht auf Werkspionage oder ein, aufgrund graphologischer Gutachten, erhärteter Verdacht des Verfassens anonymer Briefe in Frage. In einem solchen Fall muss immerhin der Lohn für die ordentliche Kündigungsfrist bezahlt werden, sofern sich der Verdacht im Nachhinein als unbegründet erweist.

Anders gestaltet sich die Lage wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber an der Aufklärung des Sachverhalts behindert. Dies stellt ein treuwidriges Verhalten dar, welches nicht in die Risikosphäre des Arbeitgebers fallen darf, womit eine Verdachtskündigung in diesem Falle gerechtfertigt ist. Allerdings darf dies meines Erachtens nicht zu einer umfassende Informationspflicht des Arbeitnehmers über alle Tatsachen, die ein Untersuchungsverfahren betreffen, führen.

## Fazit

Die Erfahrung zeigt, dass für den Arbeitgeber erhebliche Risiken bestehen, wenn er einem Arbeitnehmer kündigt, der eines strafbaren Verhaltens beschuldigt wird. Bis auf Ausnahmefälle trägt er das Risiko das sich ein Verdacht als unbegründet erweist. Trifft das zu, wird der Arbeitgeber zu einer Strafzahlung von bis zu einem halben Jahreslohn verpflichtet. Insbesondere aufgrund der Strafzahlung kann es bei Grenzfällen angebracht sein, dem Arbeitnehmer ordentlich zu kündigen, diesen aber sofort freizustellen.



\*Nicolas Facincani, LL.M., ist Rechtsanwalt und Partner der Bürogemeinschaft citylaw.ch in Zürich. Er berät und vertritt Unternehmen und Private. Sein besonderer Schwerpunkt liegt im Privatrecht. [www.citylaw.ch](http://www.citylaw.ch)