

Checkliste: Verdachtskündigung

Prüfpunkte	Ja
Ihr Arbeitgeber verdächtigt einen Ihrer Kollegen einer schwerwiegenden Pflichtverletzung bzw. Straftat.	
Für seinen Verdacht bringt er einen objektiven, dringenden Tatverdacht vor.	
Zwischen der Verdachtstat und der geschuldeten Arbeitsleistung besteht ein Zusammenhang.	
Ihr Arbeitgeber hat dem betroffenen Kollegen nach dem angeblichen Ereignis Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.	
Die Stellungnahme wurde schriftlich dokumentiert.	
Ihr Arbeitgeber hat im Rahmen seiner Nachforschungspflicht alles weitere Erforderliche und Zumutbare getan, um dem Verdacht auf den Grund zu gehen.	
Ihr Arbeitgeber hat seine Vorgehensweise dokumentiert.	
Der dringende Verdacht hat sich aufgrund seiner Nachforschungen und anhand objektiver Indizien bestätigt.	
Mildere Maßnahmen (als eine Kündigung) scheiden aus.	
Ihr Arbeitgeber hat einen eventuell vorliegenden besonderen Kündigungsschutz berücksichtigt.	
Im Fall einer fristlosen Kündigung hält Ihr Arbeitgeber die 2-Wochen-Frist ein.	

Können Sie alle Fragen mit Ja beantworten, können Sie davon ausgehen, dass die Voraussetzungen für eine Verdachtskündigung gegeben sind.