### **Checkliste: Verdachtskündigung**

Teil VI

|  |  |
| --- | --- |
| **Prüfpunkte:** | **geprüft** |
| Ist die Tat stichhaltig zu beweisen (z. B. durch Zeuginnen/Zeugen oder rechtlich verwertbare Videoaufzeichnungen)? | 🔲 |
| Hat Ihre Betriebsleitung einen dringenden, auf objektiven Tatsachen beruhenden, schwerwiegenden Verdacht und nicht nur eine bloße Vermutung? | 🔲 |
| Ist die Tat so schwerwiegend, dass sie im Fall ihrer tatsächlichen Begehung eine  außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde? | 🔲 |
| Lagen die den Verdacht begründenden Tatsachen bereits zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung vor? | 🔲 |
| Hat Ihre Betriebsleitung alles zur Sachverhaltsaufklärung Zumutbare getan, also Zeuginnen/Zeugen angehört, Arbeitspläne, Schichtpläne oder andere relevante Unterlagen durchforstet, die Zeugenaussagen auf Stichhaltigkeit überprüft etc.? | 🔲 |
| Konnte der Tatverdacht nicht ausgeräumt werden? | 🔲 |
| Überwiegt bei der Interessenabwägung das Kündigungsinteresse des Arbeitgebers? | 🔲 |
| Wurden Sie als Betriebsrat angehört, und zwar vor der Kündigung? | 🔲 |
| Hat Ihre Betriebsleitung die übrigen Kündigungsvoraussetzungen (etwa Einhaltung der Schriftform, besonderer Kündigungsschutz, allgemeiner Kündigungsschutz, Anhörung Betriebsrat etc.) beachtet? | 🔲 |
| Wurde die betreffende Person durch die Betriebsleitung zu dem gegen sie erhobenen Verdacht konkret und unter Offenlegung aller Tatsachen angehört? | 🔲 |
| *Bitte beachten Sie, dass Sie im Fall der Verdachtskündigung nur im Hinblick auf eine Verdachtskündigung beteiligt werden müssen und nicht zu einer Tatkündigung.* | |