

Hans-Böckler-Forum 2019 Panel 3 Kündigungsrecht

Aspekte zur Verdachtskündigung

Angelika Kapeller
Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht,
Kassel

**GEMEINSAM.
ZIELE.
ERREICHEN.**

- // Dringender, auf objektive Tatsachen gestützter Verdacht einer Straftat oder einer schwerwiegenden Verletzung vertraglicher Pflichten
- // Zerstörung des notwendigen arbeitgeberseitigen Vertrauens
- // AG hat alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts zu unternehmen, insbesondere Anhörung des AN
- // Eigener Kündigungsgrund, nicht in der Tatkündigung enthalten
- // Verdacht ist „an sich“ geeignet, eine aOK zu begründen, kann aber auch eine oK im Bereich des KSchG rechtfertigen

- // VK als aoK scheitert an den Schranken der oK
 - // Subsumtion unter einen der drei Gründe aus § 1 KSchG?
 - // Gründe im Verhalten des AN
 - // Gründe in der Person des AN

- // Objektivierung des Kündigungsgrundes „Verdacht“
 - // Konnte verständiger AG aus obj. Tatsachen den dringenden Verdacht herleiten?
 - // Fortschreitender Erkenntnisprozess bietet neue Kündigungsmöglichkeiten, keine Wiederholungskündigung
 - // Möglichkeit der Serienkündigung
 - // Der Ermittlungsstand hins. des K-Sachverhalts wird selbst zum K-Sachverhalt – eigenständiger Kündigungsgrund?

/// Zeitpunkt der Beurteilung

/// Prognoseprinzip

/// Letzte mündliche Verhandlung in den Tatsacheninstanzen

/// Alle zum K-Zeitpunkt vorliegenden Tatsachen, auch wenn unbekannt

/// Alle bis zur Entscheidung vorliegenden Tatsachen

/// Hilft ein Wiedereinstellungsanspruch?

§ 314 BGB Grundnorm:

*„Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn dem kündigenden Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die **Fortsetzung** des Vertragsverhältnisses bis zur vereinbarten Beendigung oder bis zum Ablauf einer Kündigungsfrist **nicht zugemutet** werden kann.“*

§ 626 BGB arbeitsrechtliche Spezialnorm, erweitert Voraussetzungen des wichtigen Grundes um **Tatsachen**, aus denen sich die Unzumutbarkeit ergibt

// **Rechtsstaatsprinzip**

- // Unschuldsvermutung, Parallele im Arbeitsrecht/Verfahrensrecht
- // Unzulässige Rechtsfortbildung
 - // Neuer Kündigungsgrund
 - // Verringerte Beweisanforderungen

// **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz**

- // Rechtsfigur VK erforderlich? Tatkündigung § 241 BGB mit Notausgang § 9 KSchG ?

// **Drittwirkung der Grundrechte**

- // Anwendung der Unschuldsvermutung durch den Arbeitgeber geboten?

// **Konkordanz**

- // Schonender Ausgleich der Grundrechte möglich? Einheitlicher Maßstab für unschuldige und schuldige AN?

// EMRK

- // Art.6 Abs.2 Unschuldsvermutung
 - // Nicht direkt anwendbar? Verbindlicher Wortlaut?
 - // K als strafähnliche Maßnahme? Folgen eines Bagatelldelikts!
 - // EGMR 18.10.2016 *Alkasi ./.* *Türkei*: ArbG darf nicht die strafrechtl. festgestellte Unschuld in Frage stellen
- // Seit 2007 Erweiterung § 580 ZPO Restitutionsgründe, Nr.8: Verletzung der EMRK durch EGMR festgestellt

// GRC/(R)ESC

- // Art.30 GRC Schutz vor ungerechtfertigten Kündigungen – Gegengewicht zu Art.16
- // Art.24 (R)ESC enthält Katalog der triftigen Gründe für eine Kündigung; Ratifizierung z.Zt. In der politischen Diskussion

// ILO- Abkommen Nr.158 enthält denselben Katalog

Der objektivierte, auf Tatsachen gestützte, dringende Verdacht ist eine Kategorie aus dem Strafverfahrensrecht, wo ihm die Unschuldsvermutung entgegentritt, um für Gerechtigkeit durch Verfahren zu sorgen. Im Kündigungsrecht hat er nichts zu suchen, hier muss es dabei bleiben, dass derjenige, der aus einer Vertragsverletzung Rechte herleiten will, diese vor Gericht zu beweisen hat.

Vielen Dank!