



BAG: Beweisführung bei Verdachtskündigungen kann sich als schwierig erweisen

BAG: Beweisführung bei Verdachtskündigungen kann sich als schwierig erweisen

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Stuttgart, Hannover, Bremen, Nürnberg und Essen www.grprainer.com führen aus: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) legte erst kürzlich dar, dass der dringende Verdacht einer Straftat oder eines sonstigen Fehlverhaltens des Arbeitnehmers regelmäßig eine außerordentliche Kündigung wegen berechtigter Umstände begründen kann. Anzuführen sei indes, dass eine alleinige strafrechtliche Bewertung der Umstände nicht ausreichend sei.

In seinem Urteil vom 25.10.2012 (Az.: 2 AZR 700/11) erklärte das BAG, dass eine solche Verdachtskündigung nicht allein darauf basieren dürfe, dass Strafverfolgungsbehörden einen dringenden Tatverdacht gegenüber dem Arbeitnehmer bejaht haben. In dem vorliegenden Fall soll der Kläger ein Bundesland, welches seinen Arbeitgeber darstellte, verklagt haben, weil er von diesem außerordentlich gekündigt worden war. Ursächlich für diese Verdachtskündigung soll wohl der Umstand gewesen sein, dass von der Staatsanwaltschaft gegen den Arbeitnehmer Anklage wegen Vornahme sexueller Handlungen an einer Minderjährigen erhoben worden sei. Mangels Beweisen sei allerdings kein strafrechtliches Hauptverfahren eröffnet worden.

Der Kündigungsschutzklage wurde stattgegeben. Das BAG begründete seine Entscheidung damit, dass ein Arbeitgeber im Verfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen konkrete Tatsachen darzulegen habe, die als solche unmittelbar den Schluss zulassen, der Arbeitnehmer sei eines bestimmten, die Kündigung rechtfertigenden Verhaltens dringend verdächtig. Es sei notwendig, dass der Arbeitgeber die Ermittlungsergebnisse der Strafverfolgungsbehörden, die er durchaus heranziehen könne, im Arbeitsgerichtsprozess, zumindest durch Bezugnahme, als eigene Behauptungen vortragen müsse. Ausreichend sei nicht, dass anstelle von unmittelbar verdachtsbegründenden Tatsachen der Umstand vorgetragen werde, dass auch die Strafverfolgungsbehörden von einem Tatverdacht ausgingen.

Demzufolge war das Verhalten des Arbeitnehmers zwar an sich geeignet, einen wichtigen Grund für die außerordentliche Kündigung darzustellen, allerdings hätte der Arbeitgeber die Gründe für diese Kündigung besser darlegen müssen. Das Bundesland konnte den erforderlichen Beweis so nicht führen.

In allen rechtlichen Fragestellungen rund um den Vertragsabschluss, Abmahnung oder Kündigung sollten betroffene Arbeitnehmer einen im Arbeitsrecht versierten Rechtsanwalt aufsuchen. Im Arbeitsrecht müssen oft kurze Fristen gewahrt werden. Im Falle einer Kündigung sollte man sich umgehend von einem Anwalt beraten lassen. Die Klagefrist lässt dem Arbeitnehmer nur drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Zeit, die Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage anzufechten. Ein Rechtsanwalt kann dabei helfen, zu verhindern, dass Rechte verfallen.

<http://www.grprainer.com/Arbeitsrecht-Kuendigung.html>

Pressekontakt

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer
Hohenzollernring 21-23
50672 Köln

grprainer.com
presse@grprainer.com

Firmenkontakt

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer
Hohenzollernring 21-23
50672 Köln

grprainer.com
presse@grprainer.com

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater www.grprainer.com ist eine überregionale, wirtschaftsrechtlich ausgerichtete Sozietät. An den Standorten Köln, Berlin, Bonn, Bremen, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Nürnberg, Stuttgart und London berät die Kanzlei im Kapitalmarktrecht, Bankrecht und Gesellschaftsrecht. Zu den Mandanten gehören Unternehmen aus Industrie und Wirtschaft, Verbände, Freiberufler und Privatpersonen.

Anlage: Bild



RAINER

RECHTSANWÄLTE
STEUERBERATER

www.grprainer.com