



Strafrechtlicher Tatverdacht genügt nicht zwingend zur Verdachtskündigung

Strafrechtlicher Tatverdacht genügt nicht zwingend zur Verdachtskündigung

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Stuttgart, Hannover, Bremen, Nürnberg und Essen www.grprainer.com führen aus: Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht (BAG) kann der dringende Verdacht einer Straftat oder eines sonstigen Fehlverhaltens des Arbeitnehmers ein an sich zur außerordentlichen Kündigung berechtigender Umstand sein. Allerdings kommt es dabei anscheinend nicht nur auf die strafrechtliche Bewertung an.

Das BAG entschied nun nämlich mit Urteil vom 25.10.2012 (Az.: 2 AZR 700/11), dass eine Verdachtskündigung nicht ausschließlich auf den Umstand gestützt werden könne, dass die Strafverfolgungsbehörden einen dringenden Tatverdacht bejaht haben. Im konkreten Fall soll ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber, ein Bundesland, verklagt haben, nachdem er außerordentlich gekündigt worden war. Grund dafür soll die von der Staatsanwaltschaft gegen den Arbeitnehmer erhobene Anklage wegen Vornahme sexueller Handlungen an einer Minderjährigen gewesen sein. Aufgrund von Beweisschwierigkeiten sei allerdings kein strafrechtliches Hauptverfahren gegen den Arbeitnehmer eröffnet worden.

Das BAG soll der Kündigungsschutzklage stattgegeben haben. Der wegen eines dringenden Tatverdachts kündigende Arbeitgeber habe im Verfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen konkrete Tatsachen darzulegen, die als solche unmittelbar den Schluss zulassen, der Arbeitnehmer sei eines bestimmten, die Kündigung rechtfertigenden Verhaltens dringend verdächtig. Er dürfe sich zwar Ermittlungsergebnisse der Strafverfolgungsbehörden zu eigen machen, müsse diese aber im Arbeitsgerichtsprozess, zumindest durch Bezugnahme, als eigene Behauptungen vortragen. Es genüge nicht, anstelle von unmittelbar verdachtsbegründenden Tatsachen den Umstand vorzutragen, auch die Strafverfolgungsbehörden gingen von einem Tatverdacht aus.

Demnach 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, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Essen, Bremen, Nürnberg, Hannover Stuttgart 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