



Katarzyna Zborowska

## Die außerordentliche Verdachtskündigung

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Band 329

398 Seiten, 2015

Print: &lt;978-3-428-14545-4&gt; € 99,90

E-Book: &lt;978-3-428-54545-2&gt; € 89,90

Print &amp; E-Book: &lt;978-3-428-84545-3&gt; € 119,90

Während das Bundesarbeitsgericht (BAG) in ständiger Rechtsprechung davon ausgeht, dass der dringende Verdacht einer schweren Pflichtverletzung oder Straftat eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann, ist immer wieder Kritik an der Verdachtskündigung aufgekommen. Katarzyna Zborowska bejaht die Zulässigkeit der Verdachtskündigung und entwickelt einen eigenen Ansatz, um diese auf das notwendige Maß zu beschränken: Eine Verdachtskündigung ist nur als außerordentliche Kündigung, also nur unter den Voraussetzungen des § 626 Abs. 1 BGB zulässig. Schon der Verdacht muss es dem Arbeitgeber ab sofort unzumutbar machen, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Mindestvoraussetzung ist, dass sich der Verdacht auf ein Verhalten bezieht, das als nachgewiesenes Fehlverhalten eine außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB rechtfertigte. Dies entscheidet jedoch noch nicht abschließend über die Wirksamkeit der Verdachtskündigung. Vielmehr ist zu prüfen, ob wirklich schon der Verdacht dem Arbeitgeber jede Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht.

### Inhalt

**A. Einleitung:** Fragestellung — Gang der Untersuchung

**B. Zulässigkeit der Verdachtskündigung:** Begriff der Verdachtskündigung in Abgrenzung zur Tat Kündigung — Kündigungsgrund bei der Verdachtskündigung: Verdacht oder Vertrauenswegfall — Einwände gegen die Zulässigkeit der Verdachtskündigung — Versuche einer alternativen Lösung

**C. Eigener Ansatz zur Begrenzung der Verdachtskündigung:** Beschränkung auf Fälle des § 626 Abs. 1 BGB — Kein Raum für ordentliche Verdachtskündigung — Vorrang einer möglichen Tat Kündigung

**D. Mögliche Bezugspunkte des Verdachts:** Überblick über die bisherige Rechtsprechung — Beschränkung auf Straftaten und vergleichbare Pflichtverletzungen? — Sonderfall: Verdacht eines Bagatelldelikts

**E. Wirksamkeitsvoraussetzungen der Verdachtskündigung:** Besonderheiten mit Blick auf Wirksamkeitsprüfung — Objektiv begründeter, dringender Verdacht — Ausklärung des Kündigungssachverhalts, insbesondere Anhörung des Arbeitnehmers — Weitere mildere Mittel gegenüber Verdachtskündigung — Verdachtsbezogene Interessenabwägung — Kündigungserklärungsfrist, § 626 Abs. 2 BGB — Anhörung des Betriebsrats, § 102 BetrVG

**F. Nachträgliche Erkenntnisse und Entwicklungen in Bezug auf den Verdacht:** Problemaufriss — Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt und -maßstab — Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers — Nachträglich eingetretene verdachtsverstärkende Umstände

**G. Wesentliche Ergebnisse**

Anhang

Übersicht: Entscheidungen des BAG

Literatur- und Sachwortverzeichnis

Bestellungen können an jede Buchhandlung oder direkt an den Verlag gerichtet werden.

Nutzung und Download von E-Books erfolgen über unsere eLibrary.

Tel.: 030/790006-0 · werbung@duncker-humblot.de · verkauf@duncker-humblot.de

[www.duncker-humblot.de](http://www.duncker-humblot.de)