



Nadia Thibaut (Autor)

Das Fehlverhalten des Arbeitnehmers, der Verdacht gegen den Arbeitnehmer und die sich hieraus ergebenden Gestaltungsrechte des Arbeitgebers unter besonderer Berücksichtigung von Tat-, Verdachts- und Tatindizkündigung

Nadia Thibaut

Das Fehlverhalten des Arbeitnehmers,
der Verdacht gegen den Arbeitnehmer
und die sich hieraus ergebenden Gestaltungsrechte
des Arbeitgebers
unter besonderer Berücksichtigung von
Tat-, Verdachts- und Tatindizkündigung



Cuvillier Verlag Göttingen
Internationaler wissenschaftlicher Fachverlag

<https://cuvillier.de/de/shop/publications/9075>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentzsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen, Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: <https://cuvillier.de>

Inhaltsverzeichnis:

| | |
|---|--------------|
| Kapitel 1: Einleitung | S. 1 |
| I. Anlass und Fragestellungen der Arbeit..... | S. 1 |
| II. Meinungsstand zur Zulässigkeit der Verdachtskündigung im Überblick..... | S. 4 |
| 1. Verdachtskündigung nach der hM..... | S. 5 |
| 2. Weitere Auffassungen zur Verdachtskündigung..... | S. 5 |
| a) Verdachtskündigung nur zulässig, wenn Suspendierung unzumutbar..... | S. 6 |
| b) Tat Kündigung zulässig, Verdachtskündigung unzulässig..... | S. 6 |
| c) Abweichung von „an sich gebotener“ Beweislastverteilung statt Verdachtskündigung..... | S. 9 |
| d) Verdachtskündigung nur bei Vertrauensstellung zulässig..... | S. 10 |
| e) Verdachtskündigung nur als ordentliche Kündigung zulässig..... | S. 10 |
| f) Vertrauenskündigung statt Tat- und Verdachtskündigung..... | S. 12 |
| g) Verdachtskündigung nur als außerordentliche Kündigung zulässig..... | S. 13 |
| III. Kritik am Meinungsstand..... | S. 14 |
| 1. Befürworter der Verdachtskündigung..... | S. 14 |
| 2. Gegner der Verdachtskündigung..... | S. 17 |
| IV. Eigene Thesen..... | S. 18 |
| V. Ausblick auf die Arbeit..... | S. 19 |
| Kapitel 2: Die Tat Kündigung | S. 21 |
| I. Außerordentliche Tat Kündigung..... | S. 22 |
| 1. Rechtsgrundlage..... | S. 22 |
| a) Grundsätzliche Ausführungen..... | S. 22 |
| b) Rechtsgrundlage der fristlosen Tat Kündigung nach ghM..... | S. 23 |
| c) Eigene Stellungnahme..... | S. 24 |

| | |
|--|-------|
| 2. Die Tatbegehung als wichtiger Kündigungsgrund nach § 626 Abs. 1 BGB.... | S. 25 |
| a) Grundsätzliche Ausführungen..... | S. 25 |
| b) Anwendung auf die Tatkündigung..... | S. 26 |
| aa) Die Tatbegehung als an sich geeigneter Grund..... | S. 26 |
| bb) Interessenabwägung im Einzelfall..... | S. 36 |
| cc) Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes..... | S. 38 |
| (1) Arbeitnehmeranhörung bei der Tatkündigung nur Obliegenheit..... | S. 38 |
| (2) Zur Frage der Erforderlichkeit einer vorherigen Abmahnung..... | S. 40 |
| c) Zwischenergebnis..... | S. 46 |
| 3. Einhaltung der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB..... | S. 46 |
| II. Ordentliche Tatkündigung | S. 48 |
| 1. Rechtsgrundlage..... | S. 48 |
| 2. Systematische Einordnung der ordentlichen Tatkündigung nach § 1 KSchG..... | S. 49 |
| a) Meinungsstand..... | S. 50 |
| b) Eigene Stellungnahme..... | S. 51 |
| 3. Anforderungen an die ordentliche Tatkündigung nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 KSchG..... | S. 52 |
| a) (Schuldhaft) Verletzung von Vertragspflichten..... | S. 52 |
| b) Verhältnismäßigkeit..... | S. 53 |
| c) Interessenabwägung im Einzelfall..... | S. 54 |
| d) Kündigungsfrist, § 622 BGB..... | S. 54 |
| III. Ggf. Anhörung des Betriebs- bzw. Personalrates..... | S. 54 |
| IV. Ggf. Sonderkündigungsschutz..... | S. 55 |
| V. Wahrung der Schriftform und Bevollmächtigung..... | S. 56 |
| VI. Umdeutungsmöglichkeiten nach § 140 BGB..... | S. 56 |

| | |
|--|--------------|
| 1. Grundsätzliches..... | S. 56 |
| 2. Vorausschauender Exkurs..... | S. 57 |
| VII. Tatkündigung gegenüber einem Auszubildenden | S. 57 |
| VIII. Darlegungs- und Beweislast bei der Tatkündigung..... | S. 59 |
| IX. Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt bei der Tatkündigung | S. 63 |
| 1. Objektiv bei Zugang der Kündigungserklärung vorliegende Tatsachen..... | S. 63 |
| a) hM..... | S. 63 |
| b) Eigene Stellungnahme | S. 64 |
| 2. Umstände, die erst nach dem Zugang der Kündigungserklärung entstehen..... | S. 66 |
| a) Meinungsstand..... | S. 66 |
| b) Eigene Stellungnahme..... | S. 67 |
| X. Rechtliche und tatsächliche Folgen der Tatkündigung | S. 68 |
| XI. Kein Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers nach Tatkündigung..... | S. 69 |
| Kapitel 3: Die Verdachtskündigung..... | S. 70 |
| I. Historie..... | S. 70 |
| II. Abgrenzung der Verdachtskündigung von der Tatkündigung..... | S. 73 |
| 1. Meinungsstand..... | S. 73 |
| a) Abgrenzung nach ghM..... | S. 73 |
| b) Weitere Auffassung zum Verhältnis von Tat- und Verdachtskündigung..... | S. 75 |
| 2. Eigene Stellungnahme..... | S. 76 |
| a) Gleicher Kündigungsgrund bei Tat- und Verdachtskündigung: Vertrauensverlust..... | S. 76 |
| b) Gleiches Kündigungsmotiv bei Tat- und Verdachtskündigung: Tatunterstellung..... | S. 77 |
| c) Arbeitgeber könnte nach hM Kündigungsvoraussetzungen selbst wählen..... | S. 79 |
| d) Stattdessen: Abgrenzung anhand der Beweislage..... | S. 80 |

| | |
|---|--------|
| III. Rechtsgrundlage der Verdachtskündigung..... | S. 80 |
| 1. Rechtsgrundlage der fristlosen Verdachtskündigung..... | S. 83 |
| a) Meinungsstand zur Rechtsgrundlage der außerordentlichen Verdachtskündigung..... | S. 83 |
| b) Eigene Stellungnahme..... | S. 85 |
| aa) Auslegung nach dem Wortlaut..... | S. 86 |
| bb) Teleologische Auslegung..... | S. 86 |
| cc) Systematische Auslegung..... | S. 88 |
| dd) Völkerrechtskonforme Auslegung..... | S. 99 |
| ee) Historische Auslegung..... | S. 105 |
| ff) Keine Korrektur über „verfassungskonforme Auslegung“..... | S. 110 |
| (1) Meinungsstand zur „verfassungskonformen Auslegung“ bei der Verdachtskündigung..... | S. 110 |
| (2) Eigene Stellungnahme..... | S. 111 |
| gg) Kein Auslegungskriterium: Praktisches Bedürfnis..... | S. 121 |
| hh) Ergebnis zu III.1.b)..... | S. 122 |
| 2. Rechtsgrundlage der ordentlichen Verdachtskündigung..... | S. 124 |
| a) Ordentliche (Verdachts-)Kündigung außerhalb des KSchG..... | S. 124 |
| b) Ordentliche Verdachtskündigung im Anwendungsbereich des KSchG..... | S. 125 |
| c) Ergebnis zu III.2..... | S. 130 |
| 3. Rechtsgrundlage der Verdachtsabmahnung..... | S. 130 |
| 4. Fazit zu III. | S. 130 |
| IV. Weitere Systembrüche..... | S. 130 |
| 1. Systembrüche infolge der Anerkennung der außerordentlichen Verdachtskündigung..... | S. 131 |
| a) Der Verdacht als wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB..... | S. 131 |
| aa) Anforderungen an den Verdacht als an sich geeigneter Kündigungsgrund nach hM..... | S. 132 |

| | |
|--|--------|
| (1) Schwerer Verdacht..... | S. 132 |
| (2) Schwere Pflichtverletzung..... | S. 143 |
| (3) Zum Arbeitnehmerschulden bei der Verdachtskündigung..... | S. 145 |
| bb) Interessenabwägung im Einzelfall..... | S. 147 |
| cc) Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes..... | S. 149 |
| (1) Arbeitnehmeranhörung als Wirksamkeitsvoraussetzung? | S. 149 |
| (1.1.) Meinungsstand..... | S. 149 |
| (1.2.) Eigene Stellungnahme..... | S. 152 |
| (1.2.1.) Aufklärungspflicht nicht nur bei Verdachtskündigung..... | S. 152 |
| (1.2.2.) Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nicht nur bei Verdachtskündigung..... | S. 153 |
| (1.2.3.) Praktisches Bedürfnis ersetzt gesetzliche Begründung nicht..... | S. 154 |
| (1.2.4.) Weitere Argumente gegen die Anerkennung der Arbeitnehmeranhörung als Wirksamkeitsvoraussetzung der Verdachtskündigung..... | S. 157 |
| (1.2.5.) Zwischenergebnis..... | S. 158 |
| (2) Zur Abmahnung vor Ausspruch einer Verdachtskündigung..... | S. 158 |
| (2.1.) Meinungsstand..... | S. 159 |
| (2.2.) Eigene Stellungnahme..... | S. 160 |
| (3) Weitere mildere Mittel gegenüber der Verdachtskündigung..... | S. 163 |
| b) Einhaltung der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB..... | S. 166 |
| aa) ghM..... | S. 166 |
| bb) Eigene Stellungnahme..... | S. 168 |
| 2. Systembrüche infolge der Anerkennung der ordentlichen Verdachtskündigung | S. 170 |
| a) Meinungsstand..... | S. 170 |
| b) Eigene Stellungnahme..... | S. 171 |
| 3. Systembrüche im Zusammenhang mit Verdachtskündigung und Sonderkündigungsschutz | S. 175 |

| | |
|--|--------|
| 4. Zur Umdeutung nach § 140 BGB..... | S. 176 |
| a) Meinungsstand..... | S. 176 |
| b) Eigene Stellungnahme..... | S. 177 |
| aa) Umdeutung einer unwirksamen fristlosen Verdachtskündigung in eine ordentliche Verdachtskündigung..... | S. 177 |
| bb) Umdeutungsmöglichkeiten zwischen Verdachts- und Tatkündigung..... | S. 178 |
| (1) Zur Umdeutung einer unwirksamen Verdachtskündigung in eine Tatkündigung..... | S. 178 |
| (2) Zur Umdeutung einer unwirksamen Tatkündigung in eine Verdachtskündigung..... | S. 179 |
| 5. Systembrüche iVm der Verdachtskündigung gegenüber einem Auszubildenden | S. 181 |
| a) Meinungsstand..... | S. 181 |
| b) Eigene Stellungnahme..... | S. 183 |
| 6. Zur Darlegungs- und Beweislast bei der Verdachtskündigung..... | S. 184 |
| a) Meinungsstand..... | S. 184 |
| aa) Herrschende Meinung..... | S. 184 |
| bb) Teilweise vertretene Auffassung..... | S. 187 |
| (1) Befürworter der Verdachtskündigung..... | S. 187 |
| (2) Gegner der Verdachtskündigung..... | S. 188 |
| cc) Mindermeinung..... | S. 190 |
| dd) Besondere Entscheidungen, insbesondere der Instanzrechtsprechung..... | S. 190 |
| b) Eigene Stellungnahme..... | S. 192 |
| aa) Frage 1: Welche Partei trägt grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast bei einer Kündigung?..... | S. 192 |
| bb) Frage 2: Was ist Kündigungsgrund der Verdachtskündigung?..... | S. 193 |
| cc) Frage 3: Sind Ausnahmen von den unter aa) genannten Grundsätzen möglich?..... | S. 194 |

| | |
|---|--------|
| (1) Keine Beweislastreduzierung..... | S. 194 |
| (2) Keine Beweislastumkehr | S. 195 |
| (3) Zwischenergebnis..... | S. 197 |
| dd) Bewertung des Meinungsstandes..... | S. 198 |
| ee) Zwischenergebnis..... | S. 201 |
| 7. Zum maßgeblichen Beurteilungszeitpunkt bei der Verdachtskündigung..... | S. 203 |
| a) Meinungsstand..... | S. 203 |
| aa) hM..... | S. 203 |
| (1) Objektiv bei Zugang der Kündigungserklärung vorliegende Tatsachen..... | S. 203 |
| (2) Umstände, die erst nach dem Zugang der Kündigungserklärung entstehen... | S. 204 |
| bb) LAG Hessen (früher)..... | S. 205 |
| b) Eigene Stellungnahme..... | S. 206 |
| aa) Objektiv bei Zugang der Kündigungserklärung vorliegende Tatsachen..... | S. 206 |
| bb) Umstände, die erst nach dem Zugang der Kündigungserklärung entstehen... | S. 207 |
| cc) Zwischenergebnis..... | S. 208 |
| 8. Zur Sperrzeit nach Verdachtskündigung..... | S. 209 |
| a) Meinungsstand..... | S. 210 |
| b) Eigene Stellungnahme..... | S. 211 |
| 9. Schadensersatzansprüche bei Verdacht..... | S. 211 |
| a) Meinungsstand..... | S. 211 |
| b) Eigene Stellungnahme..... | S. 213 |
| 10. Verdacht und Vertragsstrafe..... | S. 215 |
| 11. Zum Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers nach Verdachtskündigung..... | S. 217 |
| a) Meinungsstand..... | S. 218 |
| aa) hM: Wiedereinstellungsanspruch bei Überwiegen des Arbeitnehmerinteresses..... | S. 219 |

| | |
|--|--------|
| bb) tvA: Wiedereinstellung muss dem Arbeitgeber zudem möglich sein..... | S. 221 |
| cc) Kritiker..... | S. 221 |
| dd) Kein Wiedereinstellungsanspruch nach Vergleich im Kündigungsschutzverfahren..... | S. 223 |
| b) Eigene Stellungnahme..... | S. 223 |
| aa) Prozessrechtliche Möglichkeiten des Arbeitnehmers..... | S. 224 |
| (1) Unschuldsnachweis während des laufenden Kündigungsschutzverfahrens... | S. 224 |
| (2) Unschuldsnachweis nach dem Schluss der mündlichen Verhandlung..... | S. 224 |
| (2.1.) Unschuldsnachweis vor der Urteilsverkündung..... | S. 224 |
| (2.2.) Unschuldsnachweis nach Verkündung und vor Eintritt der (formellen) Rechtskraft des klageabweisenden Urteils..... | S. 227 |
| (2.3) Zwischenergebnis..... | S. 229 |
| (2.4.) Unschuldsnachweis nach Eintritt der formellen Rechtskraft des Urteils.... | S. 230 |
| (2.5.) Zwischenergebnis zu aa)..... | S. 234 |
| bb) Materiell-rechtliche Begründungsansätze des Wiedereinstellungsanspruchs..... | S. 235 |
| (1) Nachwirkende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers..... | S. 236 |
| (2) Verbot des venire contra factum proprium nach § 242 BGB..... | S. 237 |
| (3) Treu und Glauben nach § 242 BGB..... | S. 238 |
| (4) Wiedereinstellungsanspruch als Schadensersatz..... | S. 239 |
| (5) Wiedereinstellungsanspruch aus dem ursprünglichen Arbeitsverhältnis..... | S. 240 |
| (6) Zwischenergebnis zu bb)..... | S. 242 |
| cc) Stellungnahme zum Unschuldsnachweis nach Abschluss eines Vergleiches..... | S. 242 |
| dd) Fazit zum Wiedereinstellungsanspruch..... | S. 243 |
| V. Fazit zu Kapitel 3..... | S. 247 |

| | |
|---|---------------|
| Kapitel 4: Gestaltungsrechte und Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers bei nicht unmittelbar oder nicht voll erwiesenem Fehlverhalten des Arbeitnehmers..... | S. 248 |
| I. Der Beweis im Arbeitsrecht..... | S. 249 |
| 1. Grundsätzliche Ausführungen..... | S. 249 |
| 2. Die Führung des unmittelbaren Beweises im Arbeitsrecht..... | S. 251 |
| 3. Die Führung des mittelbaren Beweises im Arbeitsrecht..... | S. 252 |
| a) Grundsätzliche Ausführungen zum Indizienbeweis..... | S. 253 |
| aa) Anforderungen an die Schlüssigkeitsprüfung..... | S. 255 |
| bb) Führung des Vollbeweises hinsichtlich streitiger Indiztatsachen..... | S. 259 |
| cc) Abschließende Würdigung..... | S. 260 |
| b) Anwendung auf den Fall Emmely..... | S. 261 |
| aa) Ausgangssituation..... | S. 261 |
| bb) (Indiz)Tatsachengrundlage und gerichtliche Würdigung im Fall Emmely.... | S. 262 |
| cc) Eigene Stellungnahme..... | S. 263 |
| c) Zwischenfazit..... | S. 264 |
| 4. Hinterfragung der zu beobachtenden Tendenzen in Rechtsprechung und Literatur zur „Verdachtskündigung“ seit dem Fall „Emmely“..... | S. 265 |
| a) Neuere Rechtsprechung und Literatur zu den Anforderungen an den „Verdacht“..... | S. 266 |
| aa) BAG u.a.: „große Wahrscheinlichkeit für die Pflichtverletzung“..... | S. 266 |
| bb) LAG Rheinland-Pfalz u.a.: „große, zumindest überwiegende Wahrscheinlichkeit“..... | S. 267 |
| cc) LAG Niedersachsen: „erdrückender Tatverdacht“..... | S. 267 |
| dd) LAG Hamm und LAG Köln: „Täterschaft muss nahezu gewiss sein“..... | S. 268 |
| ee) LAG Rheinland-Pfalz zur Wahlfeststellung bei der Verdachtskündigung..... | S. 269 |
| ff) Kref: „schlechterdings kein anderer Schluss als auf die Verfehlung“..... | S. 269 |

| | |
|---|--------|
| b) Auslegung der unter a) dargetanen Aussagen..... | S. 270 |
| aa) Der „Verdacht“ nach BAG, vorwiegender Instanzrechtsprechung und hLit..... | S. 270 |
| bb) Der Verdacht bei Wahlfeststellung nach dem LAG Rheinland-Pfalz | S. 273 |
| cc) Der „Verdacht“ nach LAG Köln und LAG Hamm..... | S. 273 |
| dd) Der Verdacht nach LAG Niedersachsen..... | S. 275 |
| ee) Der Verdacht nach Krefz..... | S. 276 |
| c) Stellungnahme und Zwischenergebnis..... | S. 276 |
| II. Die zulässige (Tat)Indizkündigung und ihre Folgen..... | S. 277 |
| 1. Außerordentliche (Tat)Indizkündigung..... | S. 278 |
| a) Rechtsgrundlage: § 626 BGB..... | S. 278 |
| b) Indizien Sachverhalt als „wichtiger Grund“ nach § 626 Abs. 1 BGB..... | S. 279 |
| aa) An sich geeigneter Grund..... | S. 279 |
| (1) Schlüssigkeitsprüfung..... | S. 279 |
| (2) Überzeugung des Gerichts vom Vorliegen der relevanten Indiztatsachen..... | S. 279 |
| (3) Abschließende Würdigung der für bewiesen erachteten Indizien..... | S. 281 |
| (4) Weitere Grundsätze zur Ansiehnung des Indizien Sachverhalts..... | S. 283 |
| bb) Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes..... | S. 284 |
| (1) Arbeitnehmeranhörung als Obliegenheit des Arbeitgebers..... | S. 284 |
| (2) Erfordernis einer einschlägigen Abmahnung?..... | S. 285 |
| (3) Interessenabwägung im Einzelfall..... | S. 286 |
| c) Einhaltung der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB..... | S. 286 |
| aa) Grundsätzliches..... | S. 286 |
| bb) Zweiwochenfrist und parallel laufendes Strafverfahren..... | S. 289 |
| 2. Ordentliche (Tat)Indizkündigung..... | S. 290 |
| a) Systematische Einordnung und Rechtsgrundlage..... | S. 290 |

| | |
|--|--------|
| b) Anforderungen an die ordentliche (Tat)Indizkündigung nach § 1 Abs. 2 Satz 1 2. Alt. KSchG..... | S. 291 |
| aa) Verletzung von Vertragspflichten..... | S. 291 |
| bb) Weitere Voraussetzungen der ordentlichen (Tat)Indizkündigung..... | S. 292 |
| 3. (Tat)Indizkündigung eines Auszubildenden..... | S. 292 |
| 4. Weitere Voraussetzungen der (Tat)Indizkündigung..... | S. 293 |
| 5. Umdeutungsmöglichkeiten nach § 140 BGB..... | S. 293 |
| 6. Darlegungs- und Beweislast bei der (Tat)Indizkündigung..... | S. 295 |
| 7. Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt bei der (Tat)Indizkündigung..... | S. 295 |
| 8. Rechtliche und tatsächliche Folgen der (Tat)Indizkündigung..... | S. 296 |
| 9. Kein Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers nach (Tat)Indizkündigung..... | S. 297 |
| 10. Vergleich mit der „normalen Tatkündigung“ und Zwischenergebnis..... | S. 298 |
| III. Gestaltungsrechte und Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers bei Unzulässigkeit von Tat- und Tatindizkündigung..... | S. 301 |
| 1. Meinungsstand..... | S. 301 |
| a) hM: Verdachtskündigung..... | S. 301 |
| b) Molitor: Bedingte Kündigung..... | S. 301 |
| c) Mohnen: Vorrangig Suspendierung, höchst ausnahmsweise Verdachtskündigung..... | S. 302 |
| d) Joachim, Dörner, Naujok und Schütte: Auflösungsantrag nach § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG..... | S. 302 |
| e) Deinert: Suspendierung des Arbeitsverhältnisses..... | S. 303 |
| 2. Eigene Stellungnahme..... | S. 303 |
| a) Denkbare Sachverhaltskonstellationen im unbefristeten Arbeitsverhältnis..... | S. 303 |
| aa) Fallkonstellation 1: Anderer Kündigungsgrund erfüllt..... | S. 304 |
| (1) Personenbedingte Kündigung bei Untersuchungshaft..... | S. 305 |
| (1.1.) Ordentlichen Kündigung wegen haftbedingter Arbeitsverhinderung..... | S. 305 |

| | |
|--|--------|
| (1.2.) Fristlose Kündigung wegen Untersuchungshaft des Arbeitnehmers..... | S. 306 |
| (2) Personenbedingte Kündigung wegen Sicherheitsbedenken..... | S. 307 |
| (3) Druckkündigung..... | S. 309 |
| (4) Zur Kündigung wegen Rufschädigung des Arbeitgebers..... | S. 314 |
| (5) Keine bedingte Kündigung möglich..... | S. 318 |
| (6) Zwischenfazit..... | S. 319 |
| bb) Fallkonstellation 2: Keine Kündigung, aber Auflösung des Arbeitsverhältnisses möglich..... | S. 321 |
| (1) Auflösungsantrag des Arbeitgebers..... | S. 322 |
| (1.1.) Ordentliche Arbeitgeberkündigung..... | S. 322 |
| (1.2.) Sozialwidrigkeit der ausgesprochenen Kündigung und Fortbestand des Arbeitsverhältnisses..... | S. 323 |
| (1.3.) Auflösungsgrund nach § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG..... | S. 323 |
| (1.3.1.) Schwerer Verdacht iSv § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG..... | S. 326 |
| (1.3.2.) Schwere Pflichtverletzung iSv § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG..... | S. 327 |
| (1.3.3.) Zur Arbeitnehmeranhörung im Rahmen von § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG..... | S. 329 |
| (1.3.4.) Interessenabwägung im Einzelfall..... | S. 330 |
| (1.4.) Antrag des Arbeitgebers nach § 9 Abs. 1 S. 2 und 3 KSchG..... | S. 331 |
| (1.5.) Rechtsfolgen..... | S. 331 |
| (2) Auflösungsantrag des Arbeitnehmers..... | S. 331 |
| cc) Fallkonstellation 3: Weder Kündigung noch Auflösung des Arbeitsverhältnisses möglich..... | S. 333 |
| (1) Möglichkeit a: Einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses..... | S. 333 |
| (2) Möglichkeit b: Arbeitnehmer lehnt Aufhebungsvereinbarung ab..... | S. 334 |
| (2.1.) Weitere Ermittlungen..... | S. 334 |
| (2.2.) Zuverlässigkeitstests, Ehrlichkeitskontrollen und Überwachungsmaßnahmen..... | S. 335 |
| (2.3.) Vorübergehende (bezahlte) Suspendierung des Arbeitnehmers..... | S. 337 |

| | |
|---|---------------|
| (2.4.) Präventives Personalgespräch..... | S. 341 |
| (2.5.) Abwarten eines echten Kündigungsgrundes..... | S. 342 |
| b) Verdacht im befristeten Arbeitsverhältnis und Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers..... | S. 344 |
| c) Rechtliche Möglichkeiten des Auszubildenden bei Verdacht gegen einen Auszubildenden..... | S. 346 |
| aa) Vor Ablauf der Probezeit..... | S. 346 |
| bb) Nach Ablauf der Probezeit..... | S. 346 |
| IV. Fazit zu Kapitel 4..... | S. 350 |
| Kapitel 5: Ausräumung der an der Verdachtskündigung geübten Kritik bei Wahrung des gesetzlichen Systems zulässiger Gestaltungsrechte | S. 352 |
| I. Bestehen einer gesetzlichen Rechtsgrundlage..... | S. 352 |
| II. Gesetzeskonforme Auslegung der einschlägigen Kündigungsvorschriften..... | S. 352 |
| III. Vereinbarkeit mit der Unschuldsvermutung nach Art. 20 Abs. 3 GG iVm Art. 6 Abs. 2 EMRK..... | S. 354 |
| IV. Vereinbarkeit mit Art. 12 Abs. 1 GG..... | S. 356 |
| V. Keine unzulässige Rechtsfortbildung nach Art. 20 Abs. 3 GG..... | S. 356 |
| VI. Kündigungsschutzniveau nach ILO-Standards..... | S. 358 |
| VII. Ordnungsgemäße Anwendung des Prognoseprinzips..... | S. 358 |
| VIII. Gesetzesmäßige Anwendung des prozessualen Beweisrechts..... | S. 361 |
| 1. Beibehaltung der gesetzlichen Beweislast- und Risikoverteilung..... | S. 362 |
| 2. Keine Herabsetzung des Beweismaßes..... | S. 363 |
| 3. Angemessene Anforderungen an die richterliche Überzeugung iSv § 286 ZPO..... | S. 364 |
| IX. Gesetzeskonforme Anwendung der einschlägigen Normen auch im Übrigen..... | S. 372 |
| X. Ausschluss des abstrakten Fehlerteilsrisikos statt Wiedereinstellungsanspruch..... | S. 374 |
| XI. Vereinbarkeit mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz..... | S. 376 |

| | |
|--|---------------|
| 1. Verhältnismäßigkeit der Tat- und der Tatindizkündigung..... | S. 377 |
| 2. Verhältnismäßigkeit der Kündigung in anderen Verdachtsituationen..... | S. 379 |
| 3. Verhältnismäßigkeit bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 KSchG..... | S. 379 |
| 4. Zwischenfazit..... | S. 381 |
| XII. Gewährleistung von Rechtssicherheit und Rechtsklarheit..... | S. 381 |
| XIII. Anhebung der Kündigungshemmschwelle und Gewährleistung echten Bestandsschutzes..... | S. 383 |
| XIV. Vereinbarkeit mit dem arbeitsrechtlichen Grundsatz des Arbeitnehmerschutzes..... | S. 385 |
| XV. Kein praktisches Bedürfnis nach Verdachtskündigung..... | S. 386 |
| Kapitel 6: Fazit..... | S. 389 |
| Literaturverzeichnis..... | S. 396 |