

Arbeitsrecht

(Nr. 188/2004)

Verdachtskündigung im öffentlichen Dienst

Das Arbeitsgericht (AG) Offenbach /M. entschied:

1.

Als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung kann nicht nur eine erwiesene Vertragsverletzung eines Arbeitnehmers, sondern auch der Verdacht, dieser habe eine strafbare Handlung oder eine schuldhaftige Pflichtverletzung begangen, sein.

2.

Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit erfordert es, die Einlassungen des Arbeitnehmers zu den Vorwürfen in seinen Entscheidungsprozess mit einfließen zu lassen. Hiervon ist nicht auszugehen, wenn der Arbeitgeber den bei ihm gebildeten Personalrat vor Anhörung des Arbeitnehmers zu der beabsichtigten Kündigung anhört.

3.

Es bleibt offen, ob allein der Umstand, dass ein Haftbefehl auf Grund dringenden Tatverdachts gemäß § 112 Abs. 1 Strafprozessordnung (StPO) durch einen Ermittlungsrichter erlassen worden ist, die einen schwerwiegenden Verdacht begründen kann, bewertet werden kann.

Urteil des AG Offenbach/M. vom 17. Dezember 2003
Aktenzeichen : 4 Ca 161/03

Veröffentlicht: NZA – RR Nr. 6 vom 09. Juni 2004
10.06.2004