

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) TatKündigung 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 TatKündigung	S. 21
I. Außerordentliche TatKündigung.....	S. 22
1. Rechtsgrundlage.....	S. 22
a) Grundsätzliche Ausführungen.....	S. 22
b) Rechtsgrundlage der fristlosen TatKündigung 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) (Schuldhafte) 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) Kreft: „schlechterdings kein anderer Schluss als auf die Verfehlung“.....	S. 269

b) Auslegung der unter a) dargelegten Aussagen.....	S. 270
aa) Der „Verdacht“ nach BAG, vorwiegende 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 Krefeld.....	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) Indizienverhältnis 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 Indizien.....	S. 279
(3) Abschließende Würdigung der für bewiesen erachteten Indizien.....	S. 281
(4) Weitere Grundsätze zur Ansiehung des Indizienverhältnisses.....	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 Fehlurteilsrisikos 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 Verdachtssituationen.....	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