

[Get free] Die Verdachtskündigung unter Berücksichtigung einer gesetzlichen Regelung (Studienreihe Arbeitsrechtliche Forschungsergebnisse)

Die Verdachtskündigung unter Berücksichtigung einer gesetzlichen Regelung (Studienreihe Arbeitsrechtliche Forschungsergebnisse)

Von Marius Hahn

ePub | *DOC | audiobook | ebooks | Download PDF



 Download

 Read Online

Produktinformation - Verkaufsrang: #3785039 in BcherVerffentlicht am: 2004-06-01Einband: Broschiert208
Seiten | File size: 59.Mb

Von Marius Hahn : Die Verdachtskündigung unter Berücksichtigung einer gesetzlichen Regelung (Studienreihe Arbeitsrechtliche Forschungsergebnisse) before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised Die Verdachtskündigung unter Berücksichtigung einer gesetzlichen Regelung (Studienreihe Arbeitsrechtliche Forschungsergebnisse):

KundenrezensionenHilfreichste Kundenrezensionen0 von 0 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich.
Informationen zum AutorVon Christian SpiegelbergDer Autor der Dissertation, Dr. Marius Hahn, beleuchtet in seiner

Arbeit anhand eines praxisnahen Beispiels ein für Arbeitnehmer relevanten Bereich. Die Arbeit wurde schon bei Urteilsbegründungen des Bundesarbeitsgerichts zitiert. Weiterführende Informationen zum Autor, inklusive Lebenslauf, finden sich auf folgender Seite: [...]

Kurzbeschreibung Die Verdachtskündigung ist trotz vereinzelter Bedenken ein zulässiges Rechtsinstitut und hat in der Rechtsprechung des BAG seit vielen Jahren ihren festen Platz. Die Voraussetzungen der Verdachtskündigung sind im Sinne eines wirksamen Arbeitnehmerschutzes sehr eng auszulegen. Den Kündigungsgrund stellt der Vertrauensfortfall des Arbeitgebers dar, welcher auf einem durch objektive Umstände erhärteten, dringenden Verdacht eines das Arbeitsverhältnis schwer belastenden Fehlverhaltens eines Arbeitnehmers basiert. Daneben muss der Arbeitgeber alles Zumutbare getan haben, um den Verdacht gegen den verdächtigen Arbeitnehmer aufzuklären. Eine Wirksamkeitsvoraussetzung der Verdachtskündigung stellt dabei die Anhrung des Verdächtigten zu dem Verdacht dar. Stellt sich während des Kündigungsschutzprozesses die Unschuld des Arbeitnehmers heraus oder besteht kein dringender Verdacht mehr, so hat der Arbeitnehmer ferner einen Wiedereinstellungsanspruch. Nach ständiger Rechtsprechung des BVerfG ist der Gesetzgeber nach dem Rechtsstaatsprinzip verpflichtet, alle "wesentlichen" Entscheidungen im Bereich der Rechtsetzung selbst zu treffen. Zwar existieren bisher zahlreiche Entwürfe zu einem Arbeitsvertragsgesetz, aber in keinem ist explizit ein gesonderter Tatbestand einer Verdachtskündigung eingearbeitet. Vor dem Hintergrund der Wesentlichkeitstheorie wird mit der Arbeit erstmals ein Vorschlag für einen Tatbestand der Verdachtskündigung durch eine verständliche Grundnorm ohne Detailregelungen unterbreitet, da ein offener Tatbestand i.S.d. 626 BGB nicht mehr geeignet ist, Rechtseinheit in diesem vom Richterrecht geprägten Institut herzustellen. Ein Kernstück der vorgeschlagenen Kodifikation ist die klare Umschreibung der Beziehung zwischen der objektiven Komponente des Verdachtes und der subjektiven Ebene der Vertrauenszerrüttung als Kündigungsgrund des verdachtsbedingten Vertrauensfortfalls. Ferner sind die Wirksamkeitsvoraussetzungen der Anhrung und der Kündigungsfrist gem. 626 Abs. 2 BGB bzw. der Wiedereinstellungsanspruch nach Reinigungsbeweis in die Norm integriert worden.