

# Emmely's gibt es überall

Für die Abschaffung der Verdachts- und Bagatellkündigungen!

**Was geht mich Emmely an?** Das werden Sie vielleicht fragen, bei so vielen Kolleginnen und Kollegen, die schon jetzt arbeitslos sind und es noch werden.

Emmely, Kassiererin bei »Kaisers Kaffee« in Berlin (Tengelmann Gruppe<sup>1)</sup>) wurde nach 31 Jahren Betriebszugehörigkeit fristlos gekündigt, weil man ihr vorwarf, 1,30 Euro Flaschenpfand unterschlagen zu haben.

Sie klagte dagegen nicht nur, weil sie ihren Arbeitsplatz braucht und aus Angst vor Hartz IV, sondern weil sie den Vorwurf der Unterschlagung nicht auf sich sitzen lassen will. Sie übte damit Kritik an einem Rechtssystem, das solche Kündigungen zuläßt, weil nach gesetzlicher Definition das Vertrauensverhältnis gestört ist.

Dasselbe Rechtssystem läßt Bankmanager straffrei, die Milliarden Bankeinlagen verspekuliert haben und sich anschließend dennoch Abfindungen und Boni in Millionenhöhe genehmigen – nachdem wir, die SteuerzahlerInnen, die Banken mit Milliarden einlagen gerettet haben. Unter den Opfern sind auch kleine Leute, die ihre Ersparnisse sicher anlegen wollten. Ob ihr Vertrauensverhältnis zu diesen Bankmanagern nicht auch gestört wurde?!

Das Emmely-Komitee in Berlin hat bisher 73 Betroffene ausfindig gemacht, denen unter ähnlich dubiosen Anschuldigungen gekündigt worden ist. Emmelys gibt es überall. Wenn Emmely sich wehrt, tut sie das auch für die anderen! Ein Mensch wie Du und ich verteidigt seine Würde. Emmely kämpft weiter, im nächsten Jahr geht sie vor das Bundesarbeitsgericht. Bei ihrem früheren Arbeitgeber werden inzwischen Filialen geschlossen, Personal abgebaut, mehr Aushilfen eingesetzt, natürlich für weniger Geld als die Festangestellten. Emmely will wieder eingestellt werden.

Damit sie nicht aufgeben muß, braucht sie unsere **Unterstützung**, nicht nur moralisch sondern auch materiell. Das gesammelte Geld geht an das Berliner Unterstützungskomitee – Prozesse kosten Geld.

Schon vor der Wahl wurden die Pläne von Wirtschaftsminister v. Guttenberg bekannt, den Kündigungsschutz aufzuweichen. Jetzt lesen wir diese Forderung von Unternehmerseite täglich in der Zeitung. Von einem möglichen Aufweichen des Kündigungsschutzes ist jede/r Beschäftigte bedroht. Wir wehren uns dagegen, indem wir Emmely unterstützen.

<sup>(1)</sup> Auch der OBI-Baumarkt gehört zur Unternehmensgruppe Tengelmann. Der hat 38 000 MitarbeiterInnen in Deutschland und 7,1 Milliarden Umsatz (2007).

## **Die »Verdachtskündigung«**

**Aus juristischen Kommentaren: Eine Verdachtskündigung ist möglich, wenn der Arbeitgeber keine konkreten Beweise für ein pflichtwidriges Verhalten des Arbeitnehmers hat.**

**Der Verdacht muß sich aus Umständen ergeben, die so beschaffen sind, daß sie einen verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zum Ausspruch der Kündigung veranlassen können.**

## **Wer hat es selbst erlebt?**

**Wer kennt Betroffene?  
Bitte meldet Euch bei  
info@linkstermine.org**

## **Voraussetzung für eine »Verdachtskündigung«: Dringender Tatverdacht**

**Es müssen zum Zeitpunkt der Kündigung objektive Tatsachen vorliegen, die eine große Wahrscheinlichkeit begründen, dass der Mitarbeiter tatsächlich die fragliche Pflichtverletzung begangen hat. In Frage kommen grundsätzlich alle Formen von Pflichtverletzungen. In der Praxis geht es aber meist um den Verdacht von Straftaten oder Vertrauensbrüchen.**

**In einem Fall war eine »Verdachtskündigung« als möglich angesehen worden, obwohl der Mitarbeiter im Strafverfahren aus Mangel an Beweisen frei gesprochen worden war.**

**Die Berechtigung einer »Verdachtskündigung« liegt vor, wenn der Arbeitgeber seine Kündigung damit begründet, gerade der Verdacht eines strafbaren bzw. vertragswidrigen Verhaltens habe das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört. Erforderlich hierfür sind auf objektive Tatsachen begründete starke Verdachtsmomente, die das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstören.**

**Es kommt insoweit nicht darauf an, ob die Tat nachgewiesen ist oder nicht. Entscheidend ist vielmehr, ob die den Verdacht begründenden Indizien zutreffen und ob sie den Verdacht rechtfertigen. Der Verdacht muß sich aus Umständen ergeben, die so beschaffen sind, daß sie einen verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zum Ausspruch der Kündigung veranlassen können. Für den Verdacht muß eine große Wahrscheinlichkeit bestehen.**

## **Unser Kommentar:**

**Mit diesem Gesetz wird der Willkür und der Maßlosigkeit Tür und Tor geöffnet. Es setzt den Arbeitgeber höher als den Richter! Ob stimmig oder nicht, ob hingedreht oder nicht: Mit den winzigsten Bagatellen lassen sich existenzvernichtende Kündigungen aussprechen.**

**In Frankreich traf es Christelle, als sie gerade dabei war, eine Gewerkschaftsgruppe der sudrail (französische Bahngewerkschaft) zu gründen. Sie soll ein Frühstück an einer Bahn-Bar nicht abgerechnet haben. Emmely aus Berlin hat den Verdacht, dass ihre aktive Rolle beim letzten Streik um mehr Lohn mehr im Hintergrund steht, als der Pfandbon im Wert von EUR 1.30. Deshalb erhält sie juristischen Beistand durch die Gewerkschaft ver.di.**

## **Das Recht der Unternehmer auf »Verdachtskündigungen« muss weg.**