

newsletter

Drogen- und Alkoholkonsum, Kündigung nicht nur bei Unfällen und langen Arbeitsunfähigkeitszeiten



Der Konsum von Drogen und Alkohol kann ein Arbeitsverhältnis gefährden.

Dies gilt insbesondere dann, wenn festgestellt wird, dass ein Arbeitnehmer (AN) während der Arbeitszeit Drogen bzw. Alkohol konsumiert, dadurch Unfälle

verursacht, Kollegen und Arbeitgeber (AG) schädigt bzw. längerfristig krankheitsbedingt ausfällt.

Wie das Bundesarbeitsgericht (20.10.2016, Az. 6 AZR 471/15) kürzlich feststellte, kann auch bereits die **abstrakte Gefährdung**, die von einem Konsumenten von „harten Drogen“ ausgeht, geeignet sein, eine verhaltensbedingte fristlose Kündigung zu rechtfertigen.

In dem vom BAG zu entscheidenden Fall hatte ein als LKW-Fahrer beschäftigter AN an einem Samstag im privaten Umfeld „Crystal Meth“ konsumiert und am folgenden Montag seine Arbeit als Fahrer verrichtet. Am Dienstag wurde er dann von der Polizei bei einer Privatfahrt aufgegriffen, wobei der Drogenkonsum festgestellt wurde und der Test positiv ausfiel. Dennoch nahm der AN

seinen Dienst am Mittwoch auf und fuhr LKW, ohne den AG über das Ergebnis der Polizeikontrolle zu informieren.

Nicht festgestellt werden konnte, dass der Drogenkonsum die Fahrtüchtigkeit des AN tatsächlich beeinträchtigt hätte. Ein Unfall ereignete sich ebenfalls nicht.

Dennoch sprach der AG eine fristlose Kündigung aus.

Wie das BAG – nachdem der AG noch vor dem Landesarbeitsgericht unterlegen war – feststellte, erfolgte die Kündigung zu Recht.

Es komme weder darauf an, ob der AN die Drogen vor oder während der Arbeitszeit konsumiert habe. Es sei auch nicht relevant, ob die Fahrtüchtigkeit des AN während der dienstlichen Fahrt durch den Drogenkonsum konkret beeinträchtigt gewesen sei und daher eine erhöhte Gefahr im Straßenverkehr bestanden habe. Selbiges gelte für die Tatsache, dass sich kein Unfall ereignet habe. Auch sei es unbeachtlich, ob es sich lediglich um einen einmaligen Drogenkonsum handele.

Der kündigungsrelevante Pflichtenverstoß des AN bestehe schon in der Gefährdung seiner Fahrtüchtigkeit durch den Drogenmissbrauch vor Fahrtantritt.

Bereits die Gefahr eines Versicherungsverlustes beim gesetzlichen Unfallversicherungsschutz stelle einen groben Verstoß gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen dar. Nach den Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft dürfen Unternehmer Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen. Eine Missachtung dieser Vorgaben kann zum Verlust des Versicherungsschutzes in der gesetzlichen Unfallversicherung führen (BAG 20.03.2014, Az. 2 AZR 565/12).

Ein weiterer Verstoß, der für sich allein eine fristlose Kündigung rechtfertigt, ist die Tatsache - so das BAG v. 20.10.2016, Az. 6 AZR 471/15 - dass der AN den AG nicht **unaufgefordert** über die mögliche Gefahr eines Arbeitseinsatzes (hier das Ergebnis des polizeilichen Drogentests) **informiert** hat.

Als Nebenpflicht hat ein AN auf die berechtigten Interessen des AG Rücksicht zu nehmen (§ 241 Abs. 2 BGB). Aus ihr leitet sich die allgemeine Pflicht des AN ab, den AG im Rahmen des Zumutbaren unaufgefordert und rechtzeitig über Umstände zu informieren, die einer Erfüllung der Arbeitspflicht entgegenstehen (BAG 26.03.2015, Az. 2 AZR 517/14). Deshalb hat ein AN den Verlust seiner Fahrerlaubnis unverzüglich mitzuteilen, wenn er diese für die Erbringung seiner Arbeitsleistung benötigt. Zu den Pflichten gehört auch die Schadensabwendungsspflicht, nach welcher der AN gehalten ist, drohende Schäden vom AG abzuwenden bzw. zu beseitigen. D.h. die Verpflichtung des AN, bemerkbare oder voraussehbare Schäden oder Gefahren dem AG unverzüglich anzuzeigen. Verstößt der AN zumindest bedingt vorsätzlich gegen seine Pflicht, drohende Schäden vom AG abzuwenden, liegt darin eine erhebliche Pflichtverletzung, die den AG grundsätzlich zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt.

Ein weiterer Kündigungsgrund bei alkoholbedingter Kündigung kann die sich aus der Sucht ergebende **fehlende Eignung** eines AN sein, die nicht zuletzt dadurch entsteht, dass es dem AG nicht möglich und zumutbar ist, regelmäßige **Alkoholkontrollen** durchzuführen (BAG, 20.12.2012, Az. 2 AZR 32/11). In diesem Fall hatte das BAG bei einem Therapeuten in einer Alkoholklinik festgestellt, dass es dem Arbeitgeber nicht möglich sei, durchgehende Kontrollen durchzuführen, denn es sei davon auszugehen, dass der AN versuchen würde, sich diesen zu entziehen. Daher sei es dem AG unzumutbar, den AN weiter zu beschäftigen.

Selbiges gilt, wenn die **Alkoholerkrankung** eines AN mit einer nicht unerheblichen **Gefahr** für den Arbeitnehmer selbst sowie auch für Dritte verbunden ist (BAG, 20.03.2014, Az. 2 AZR 565/12).

Festzustellen ist also, dass AG nicht erst zuwarten müssen, bis Betäubungsmittelkonsum zu Schäden führt. Bereits abstrakte Gefahren und fehlende Kontrollmöglichkeiten können zu Kündigungen führen.

Tania Ihle
Rechtsanwältin

Inhalt

Seite 1

- **Drogen- und Alkoholkonsum, Kündigung nicht nur bei Unfällen und langen Arbeitsunfähigkeitszeiten**

Seite 2

- **Überwachung von Mitarbeitern mittels Keylogger**
- **Betriebsbedingte Kündigung eines Leiharbeitnehmers**

Seite 3

- **Karnevalsfeier auch während der Freistellung**
- **Keine Betriebsratswahl per Mausclick**

Seite 4

- **Verdachtskündigung - Risiko für beide Seiten**

Überwachung von Mitarbeitern mittels Keylogger

Mit Urteil vom 27.07.2007, Az. 2 AZR 681/16, hat das BAG entschieden, dass der Einsatz eines Softwarekeyloggers, mit dem alle Tastatureingaben an einem dienstlichen Computer für eine verdeckte Überwachung und Kontrolle des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden, nach § 32 Abs. 1 BDSG unzulässig ist, wenn kein auf den Arbeitnehmer bezogener, durch konkrete Tatsachen begründeter, Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht. Die durch den Einsatz von Keyloggern gewonnenen Erkenntnisse sind im Kündigungsschutzverfahren nicht verwertbar.

In dem vom BAG entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber einem Beschäftigten gekündigt, weil dieser während seiner Arbeitszeit seinen Rechner intensiv für private Zwecke genutzt hatte, wie der Arbeitgeber nach Auswertung der Daten des – ohne Einwilligung des Klägers – installierten Keyloggers belegen konnte.

Streitig in diesem Fall war das Ausmaß der privaten Nutzung. Eine außerordentliche Kündigung setzt voraus, dass die private

Nutzung ein derart großes Ausmaß annimmt, dass die Fortführung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar ist. Der Kläger hatte, als er mit dem Vorwurf durch den Arbeitgeber konfrontiert wurde, zugegeben, seinen Dienst-PC während der Arbeitszeit privat genutzt zu haben, aber nur im geringen Umfang und in der Regel in seinen Pausen. Die Beklagte, die nach dem vom Keylogger erfassten Datenmaterial davon ausgehen konnte, der Kläger habe in erheblichem Umfang private Tätigkeiten am Arbeitsplatz erledigt, kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich.

Die Vorinstanzen hatten der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die durch den Keylogger gewonnenen Erkenntnisse unterliegen einem Verwertungsverbot und dürfen im gerichtlichen Verfahren nicht verwertet werden. Die heimliche Installation einer solchen Überwachungssoftware, die sämtliche Tastatureingaben aufzeichnet und im konkreten Fall zusätzlich noch einen Screenshot von Bildschirmhalten anfertigte, stellt einen schweren Eingriff in das Recht des Arbeitnehmers auf

informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) dar. Die Informationsgewinnung war auch nicht nach § 32 Abs. 1 BDSG zulässig. Die Beklagte hatte beim Einsatz ihrer Software gegenüber dem Kläger keinen auf Tatsachen beruhenden Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung. Die von ihr ins Blaue hinein veranlasste Maßnahme war daher unverhältnismäßig. Die vom Kläger eingeräumten privaten Nutzungszeiten, die in dem Verfahren herangezogen werden konnten, rechtfertigen alleine eine Kündigung mangels vorheriger Abmahnung nicht.

Betriebsbedingte Kündigung eines Leiharbeitnehmers

Das LAG Berlin-Brandenburg hat mit Datum vom 20.01.2017, Az. 2 Sa 1188/16 entschieden, dass kurzfristige Auftragslücken bei einem Leiharbeitsunternehmen nicht geeignet sind, eine betriebsbedingte Kündigung i.S.v. § 1 Abs. 1 S. 1 KSchG zu rechtfertigen, da sie zum typischen Wirtschaftsrisiko dieser Unternehmen gehören.

In dem vom LAG Berlin-Brandenburg zu entscheidenden Fall war die Klägerin durch die Beklagte auf Basis einer Leiharbeiterin als Verwaltungsangestellte zunächst an einen Kunden vermittelt worden. Die Beklagte kündigte der Klägerin zum 30.04.2016 betriebsbedingt aufgrund von fehlenden weiteren Aufträgen über einen Zeitraum von drei Wochen. Die Parteien stritten zuletzt um die betriebsbedingte Kündigung. Das Arbeitsgericht hatte der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die gegen die Entscheidung eingelegte Berufung der Beklagten blieb vor dem LAG erfolglos.

Das LAG führt hierzu aus, dass die Kündigung gem. § 1 Abs. 2 KSchG sozial nicht gerechtfertigt war, da die Beklagte keine notwendigen ausreichenden Gründe zur Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung durch einen Verleiher vorgebracht hat. Der Auftragsverlust ist zwar grundsätzlich dazu geeignet, eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen.

Der Arbeitgeber muss aber anhand der Auftrags- und Personalplanung darstellen, warum es sich nicht nur um einen kurzfristigen Auftragsverlust, sondern um einen dauerhaften Auftragsrückgang handelt und ein anderer Einsatz des Arbeitnehmers auch ggf. nach Anpassungsfortbildung nicht in Frage kommt. Der Arbeitgeber muss dabei eine Prognose über die zukünftigen Beschäftigungsvolumen erstellen und dabei die Tatsachen, aufgrund derer die Prognose erstellt wird, konkret darlegen. Bei einem Leihunternehmen reichen aber kurzfristige Auftragslücken nicht aus, um eine betriebs-

bedingte Kündigung gem. § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG zu rechtfertigen. Sie gehören vielmehr zum typischen Wirtschaftsrisiko dieser Unternehmen. Drei Wochen stellen lediglich eine kurzfristige Auftragslücke dar. Auch hat die Beklagte nicht vorgetragen, dass sie endgültig keine Verwaltungsangestellten mehr beschäftigen wird. Nach alledem war die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der Kündigungsschutzklage stattzugeben.

Katharina Meyer-Renkes
Rechtsanwältin



ARBEITSRECHTLICHE
PRAKTIKER SEMINARE
GMBH

In Kooperation mit  Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner mbB

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Variable Vergütung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- WIEDER IM PROGRAMM: Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats
- Update Arbeitsrecht 2017/2018
- NEU: Personalkosten senken – ohne Kündigung
- NEU: Betriebsratswahl 2018



Aktuelle Seminare 2017/18

FRAGEN SIE
nach einem
individuellen Angebot
für Inhouse-
Schulungen

Quellennachweis Syda@Productions, fotolia

Karnevalsfeier auch während der Freistellung

In der Praxis werden gütliche Beendigungen des Arbeitsverhältnisses nicht selten auch durch entsprechende Freistellungsvereinbarungen begleitet. Klar ist, dass während einer solchen Freistellung, die Pflicht des Arbeitnehmers auf Erbringung seiner Arbeitsleistung suspendiert ist. Was ist aber mit der Teilnahme an Weihnachtsfeiern oder Betriebsausflügen, welche der Arbeitgeber organisiert?

Mit dieser Frage hatte sich jüngst das Arbeitsgericht Köln (Urteil v. 22.06.2017 – 8 Ca 5233/16) zu beschäftigen. Geklagt hatte ein ehemaliger Angestellter und zuletzt Fachbereichsleiter eines Vereins, der mehrere Seniorenzentren betreibt. Nachdem es im Arbeitsverhältnis zu Differenzen gekommen war, hatten sich die Parteien auf den Abschluss einer Freistellungsvereinbarung geeinigt. In dieser Freistellungsvereinbarung ist unter anderem eine unwiderprüfliche Freistellung bis zur Beendigung des Vertrages durch Renteneintritt geregelt. Da die spätere Beklagte regelmäßig Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern und Karnevalsfeiern betriebsöffentlich aus-

richtet, hatte der Kläger bereits während der Verhandlungen dieser Freistellungsvereinbarung den ausdrücklichen Wunsch geäußert, auch weiterhin an diesen Feiern teilzunehmen. Ihm wurde die Teilnahme insoweit auch mündlich zugesagt. Schriftlich fixiert wurde diesbezüglich allerdings nichts.

Nachdem der Kläger zu mehreren Veranstaltungen eingeladen wurde und an diesen auch teilnahm, erhielt er nach einem Wechsel des Vorstandsvorsitzenden die Mitteilung, dass seine Teilnahme am anstehenden Betriebsausflug nicht erwünscht sei. Der Kläger nahm dennoch – ohne Probleme und sonstige Zwischenfälle – an dem Ausflug teil und erhob zudem Klage, mit dem Antrag, seinen Arbeitgeber zu verpflichten, ihn zu kommenden betriebsöffentlichen Feiern einzuladen. Das Arbeitsgericht Köln gab dem Antrag mit der Begründung statt, dass der Kläger sowohl aufgrund der mündlichen Zusage, als auch aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz einen Anspruch auf Teilnahme an allen stattfindenden

Betriebsfeiern bis zu seinem Renteneintritt habe. Er sei trotz Freistellung immer noch Arbeitnehmer der Beklagten und habe insoweit ein individuelles Teilnahmerecht, welches nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes – etwa: Wunsch auf Vermeidung eventuell auftretender Differenzen – negiert werden könne.

Da nach Auffassung des ArbG Köln keine Anhaltspunkte für das Vorliegen eines solchen Grundes bestehen, wurde der Arbeitgeber verurteilt, den Kläger bis zu dessen Renteneintritt zu sämtlichen noch stattfindenden Betriebsfeiern einzuladen.

Keine Betriebsratswahl per Mausclick

Das Arbeitsgericht Hamburg musste darüber entscheiden, ob eine auch per Online-Verfahren durchgeführte Betriebsratswahl nichtig ist.

Der für die streitgegenständliche Betriebsratswahl verantwortliche Wahlvorstand hatte die in der Zeit vom 11. bis 27.04.2016 im Betrieb der Arbeitgeberin durchgeführte Betriebsratswahl neben der Präsenz- und Briefwahl auch alternativ in Form einer Online-Wahl durchgeführt. Um die im Gesetz nicht vorgesehene Möglichkeit der Online-Wahl rechtlich absichern zu lassen, hatten Wahlvorstand und Arbeitgeberin sogar zuvor ein Gutachten des Inhabers des Lehrstuhls für Öffentliches Recht, Recht der Umwelt, Technik und Information an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bayreuth eingeholt.

Die Online-Wahl erfolgte dann dergestalt, dass die Arbeitnehmer auch einen virtuellen Stimmzettel ausfüllen konnten. Insgesamt wählten 628 Mitarbeiter virtuell mittels einer vom Bundesamt für Sicherheit in der

Informationstechnik (BSI) zertifizierten Software, 740 Mitarbeiter im regulären Präsenz- bzw. Briefwahlverfahren. Die elektronisch abgegebenen Stimmen wurden derart ausgezählt, dass eine Folie an die Wand projiziert wurde, welche die abgegebenen Stimmen abbilden sollte.

Das Arbeitsgericht Hamburg hat mit Beschluss vom 07.06.2017 (13 BV 13/16) die Nichtigkeit der Betriebsratswahl festgestellt. Die Online-Wahl weiche von den seitens der Wahlordnung vorgesehenen Wahlverfahren ab und stelle mithin einen groben und offensichtlichen Verstoß gegen wesentliche Grundsätze des Wahlrechts dar. Der Wortlaut der Wahlordnung sei eindeutig – zulässig seien ausschließlich Präsenz- und Briefwahlen. Eine „extensive zeitgemäße“ Auslegung der Wahlordnung sei mithin nicht angezeigt. Gründe dafür, dass sich die Lebenswirklichkeit seit der Novellierung der Wahlordnung im Jahr 2001 derart geändert hätte, dass eine solche Auslegung notwendig wäre, seien ebenfalls nicht gegeben. Insbesondere sei dem Gesetzgeber auch im Jahr 2001 die Möglichkeit einer

Digitalisierung bekannt gewesen.

In jedem Fall sei es aber nicht Aufgabe des Gerichts, über den klaren Wortlaut der Norm hinaus zu entscheiden, ob Online-Wahlen auch bei Betriebsratswahlen zulässig sein sollten. Dies sei allein Aufgabe des Gesetzgebers.

Anne Reinelt
Rechtsanwältin

Verdachtskündigung - Risiko für beide Seiten



Eine besondere Ausprägung der verhaltensbedingten Kündigung ist die sog. „Verdachtskündigung“. In ständiger Rechtsprechung geht das Bundesarbeitsgericht (BAG) davon aus, dass bereits der Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer schwerwiegenden Pflichtverletzung den Vertragspartner des Arbeitsverhältnisses zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung gemäß § 626 BGB und auch zu einer ordentlichen Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 S. 1 Var. 2 KSchG berechtigt.

Wie immer muss man beide Seiten der Medaille betrachten. Es ist nachvollziehbar, dass bereits ein sehr erheblicher Verdacht das Vertrauensverhältnis zwischen Vertragspartnern massiv stören kann und man insofern nicht mehr an einem Vertrag festhalten möchte. Zum anderen muss man allerdings auch sehen, dass im Falle einer Verdachtskündigung eine große Gefahr besteht, dass ein „unschuldiger“ Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz aufgrund einer falschen Verdächtigung verliert. Es ist nachvollziehbar, dass daher auf Arbeitnehmerseite das Institut der Verdachtskündigung als eine spekulative Kündigung wahrgenommen wird (s. Dr. Georg, ArbRAktuell 2016, 365).

Zuletzt hatte das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm einen ungewöhnlichen Fall einer Verdachtskündigung zu entscheiden. Die Entscheidung des LAG zeigt aber noch einmal eindeutig, dass ein Arbeitgeber, der eine Verdachtskündigung aussprechen möchte, dringend zuvor geschulten Rechtsrat einholen sollte. Kurios ist der Fall des LAG, da es dort um eine Sparkassenmitarbeiterin ging, die in einem verplombten Geldkoffer, der eigentlich 115.000,- € in 50-Euroscheinen enthalten sollte, nach eigener Angabe lediglich Waschpulver und Babynahrung vorfand. Aufgrund des Verdachts, die Mitarbeiterin habe das Geld entwendet, kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis fristlos. Sie hatte jedoch in beiden Instanzen keinen

Erfolg (LAG, Urteil vom 14.08.2017 – 17 Sa 1540/16).

Das Urteil legt den Finger in die klassischen Wunden, die häufigen Probleme der Verdachtskündigung. Denn die vorliegende Kündigung scheiterte zum einen aufgrund des Fehlens einer Anhörung der Arbeitnehmerin und zum anderen daran, dass das Arbeitsgericht nicht von einem dringlichen Verdacht einer Straftat ausgehen konnte, da eine Täterschaft anderer Personen nicht mit hinreichender Sicherheit auszuschließen war.

Voraussetzung bei der sog. Verdachtskündigung ist, dass ein verständiger Arbeitgeber aus den vorliegenden Tatsachen auf den Verdacht einer schwerwiegenden Straftat oder Pflichtverletzung hätte schließen dürfen. Es geht also um einen **verständigen und gerecht abwägenden** Arbeitgeber und die sehr hohe Wahrscheinlichkeit für eine Straftat oder Pflichtverletzung. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses muss unzumutbar ist.

In der Praxis hat sich überdies ein Vorgehen als **„vorsorgliche Verdachtskündigung“** etabliert. In den Fällen, in denen der Arbeitgeber Sorge haben muss, ob eine entsprechende Pflichtverletzung bewiesen werden kann, wird oftmals eine Verdachtskündigung als Absicherung ausgesprochen und die Kündigung somit auf beide Füße, die Tat- und die Verdachtskündigung, gestellt.

Ein wichtiger Punkt, der im Fall des LAG Hamm die Kündigung zum Scheitern verurteilte, ist die **notwendige Anhörung des Arbeitnehmers** vor Ausspruch der Kündigung. Der Arbeitnehmer muss die Gelegenheit bekommen, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen und zu seiner Entlastung vorzutragen. Dabei muss ihm der Sachverhalt bzw. der Tatverdacht so mitgeteilt werden, dass er hierzu konkret Stellung nehmen kann (s. u.a. BAG, Urteil vom 20.03.2014 – 2 AZR 1037/12).

Die vorgenannte Anhörung ist Teil der Verpflichtung des Arbeitgebers, den Sachverhalt so gut wie möglich aufzuklären. Das heißt, bei einem entprechenden

Anfangsverdacht muss der Arbeitgeber dringend den Sachverhalt so weit ausforschen, wie es ihm möglich und zumutbar ist. Sonst wird ein dringender Verdacht nicht angenommen werden können.

Ein weiterer kritischer Punkt bei der Verdachtskündigung ist die Betriebsratsanhörung. Bei einer Verdachtskündigung muss dem Betriebsrat mitgeteilt werden, dass die Kündigung (auch) auf den Verdacht der Pflichtverletzung gestützt wird und die Umstände genau dargelegt werden, aus denen sich der konkrete Verdacht ergeben soll (s. u.a. BAG, Urteil vom 12.12.2015 – 6 AZR 845/13). Möglicherweise entlastende Umstände muss der Arbeitgeber ebenfalls mitteilen. Hat der Arbeitgeber zunächst den Betriebsrat nur zu einer Tatündigung angehört und möchte anschließend auch die Kündigung aufgrund des Verdachts begründen, muss er den Betriebsrat erneut anhören.

Praxistipp:

Bei dem Verdacht einer Straftat oder schwerwiegenden Pflichtverletzung sollte der betroffene Arbeitgeber wie folgt vorgehen:

- Der Sachverhalt ist, soweit dies möglich und zumutbar ist, aufzuklären. Dabei ist insbesondere der Arbeitnehmer zwingend anzuhören.
- Es muss eine hohe Wahrscheinlichkeit für eine entsprechende Pflichtverletzung geben, sonst ist die Verdachtskündigung unbegründet.
- Steht zu befürchten, dass eine Pflichtverletzung nicht bewiesen werden kann, so empfiehlt sich eine sog. vorsorgliche Verdachtskündigung.
- Soll die Kündigung auf den Verdacht gestützt werden, sind hohe Anforderungen an die Betriebsratsanhörung zu stellen. Der Betriebsrat muss insbesondere über den Umstand, dass eine Verdachtskündigung ausgesprochen wird und die verdachtsbegründenden Tatsachen unterrichtet werden.

Henning Meier
Rechtsanwalt

Impressum



ULRICH WEBER & PARTNER mbB

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT
KÖLN · FRANKFURT/MAIN · STUTTGART

Theodor-Heuss-Ring 19-21 - 50668 Köln
Tel. 02 21 - 94 36 87-0 - Fax - 94 36 87-27
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Bleichstraße 59 - 60313 Frankfurt/M.
Tel. 0 69 - 97 40 36-0 - Fax - 97 40 36-66
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Wilhelmsplatz 11 - 70182 Stuttgart
Tel. 07 11 - 49 07 08-0 - Fax - 49 07 08-10
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

www.ra-weber-partner.de

Seite 4