

SERVICE RUND UMS ARBEITSRECHT

AUSGABE 1/2013

Die Verdachtskündigung

Schon der Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung durch den Arbeitnehmer kann einen wichtigen Grund für eine Kündigung seines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber darstellen. An eine solche Verdachtskündigung stellt die Rechtsprechung aber aus sehr gutem Grund hohe Anforderungen, insbesondere an die vom Arbeitgeber vorzunehmenden Aufklärungsmaßnahmen. Dies führt dazu, dass der Ausspruch einer Verdachtskündigung relativ fehleranfällig und eine solche Kündigung oftmals mit guten Aussichten auf Erfolg angreifbar ist.

1. DIE VERDACHTSKÜNDIGUNG ALS PERSONENBEDINGTE KÜNDIGUNG

Da Grundlage einer jeden Verdachtskündigung der Verdacht ist, der Arbeitnehmer habe schwerwiegend gegen ihn treffende arbeitsvertragliche Verpflichtungen verstoßen, liegt die Annahme nahe, es handele sich bei der Verdachtskündigung um eine verhaltensbedingte Kündigung. Tatsächlich indes ist sie ein Unterfall der personenbedingten Kündigung. Als personenbedingt ist sie einzustufen, weil der auf dem Mitarbeiter liegende Verdacht zum Beispiel einer Straftat zulasten des Arbeitgebers die Vertrauenswürdigkeit und somit auch die Eignung des Arbeitnehmers für die Erfüllung seiner Aufgaben entfallen lassen kann. Es kommt indes nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer die schwerwiegende Pflichtverletzung tatsächlich begangen hat. Nur dann aber könnte sich eine Kündigung als verhaltensbedingte Kündigung darstellen. Die Verdachtskündigung unterscheidet sich von der Tat Kündigung gerade dadurch, dass der bloße Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung die Kündigung begründet, ohne dass feststünde, dass der Arbeitnehmer tatsächlich schwerwiegend gegen Verpflichtungen verstoßen hat.

2. SCHWERWIEGENDE PFLICHTVERLETZUNG

Nicht jeder Verdacht irgendeiner Pflichtverletzung durch den Arbeitnehmer vermag eine Verdachtskündigung zu rechtfertigen. Aufgrund der ganz erheblichen negativen Konsequenzen einer Kündigung seines Arbeitsverhältnisses muss die Tat, welcher der Arbeitnehmer bezichtigt wird, ein ganz erhebliches Gewicht haben: Hätte der Arbeitnehmer die Tat tatsächlich begangen, so müsste dies eine außerordentliche fristlose Kündigung rechtfertigen.

3. DRINGENDER TATVERDACHT

Nicht jeder Tatverdacht ist ausreichend, um eine Verdachtskündigung zu tragen. Vielmehr muss der Verdacht „dringend“ sein. Es muss also eine große Wahrscheinlichkeit bestehen, dass der Arbeitnehmer die schwerwiegende Pflichtverletzung tatsächlich begangen hat. Auf bloße Vermutungen gestützte Verdächtigungen reichen daher nicht aus. Vielmehr muss sich der Verdacht auf konkrete Tatsachen, also auf Umstände stützen, die einen verständigen und „fair“ abwägenden Arbeitgeber zum Ausspruch der Kündigung veranlassen können.

4. SACHVERHALTSAUFKLÄRUNG

Aufgrund der erheblichen Tragweite der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses fordert die Rechtsprechung, dass der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung alles ihm Zumutbare unternimmt, um den Sachverhalt – ergebnisoffen – aufzuklären. Dazu gehört auch, und zwar als absolutes „Muss“, die Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers. Ihm muss Gelegenheit gegeben werden, zu den Vorwürfen, die aus der Sicht des Arbeitgebers den Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung begründen, Stellung zu nehmen, um diese Vorwürfe möglichst entkräften zu können. Dabei hat die Anhörung des Arbeitnehmers stets vor der des Betriebsrates zu erfolgen, damit Einwände des Arbeitnehmers und den Tatverdacht entkräftende Momente in die Anhörung des Betriebsrates Eingang finden können. Eine ohne vorherige Anhörung des Arbeitnehmers ausgesprochene Verdachtskündigung ist allein aus diesem Grunde unwirksam.

Teilweise verlangt die Rechtsprechung, dass zum Anhörungsgespräch unter Angabe des Themenkreises eingeladen wird, um dem Ar-

beitnehmer die Möglichkeit zu geben, sich auch mental auf ein solches Gespräch und die Situation vorzubereiten. Das Bundesarbeitsgericht ließ offen, ob dies tatsächlich Voraussetzung ist. Jedenfalls darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über den Inhalt des Personalgesprächs nicht bewusst täuschen und ihn unter einem Vorwand zur Anhörung einladen; dann fehlte es an einer ordnungsgemäßen Anhörung. Voraussetzung ist vielmehr, dass dem Arbeitnehmer deutlich wird, dass mit ihm ein bedeutungsvolles Personalgespräch geführt werden soll. Geschehen kann dies z.B. dadurch, dass man mitteilt, man wolle mit ihm über im Raume stehende Vorwürfe sprechen.

Die Anhörung selbst muss sich auf einen spezifischen Sachverhalt beziehen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, bestimmte Tatsachen zu bestreiten oder gar zu widerlegen. Deswegen genügt der lediglich pauschal geäußerte Vorwurf, der Mitarbeiter habe zum Beispiel in den vergangenen Wochen mehrfach nicht näher bezeichnete Gegenstände des Arbeitgebers entwendet, den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Anhörung nicht.

Nach einem Teil der Rechtsprechung soll der betroffene Arbeitnehmer das Recht zum Hinzuziehen eines Rechtsanwalts haben, jedenfalls dann, wenn der Verdacht strafbarer Handlungen im Raume steht. Wird seinem Hinzuziehungswunsch durch den Arbeitgeber nicht entsprochen, so soll der weitere Gang der Anhörung prozessual unverwertbar sein.

5. ZWEI-WOCHEN-FRIST

Nach § 626 Abs. 2 BGB ist eine außerordentliche fristlose Kündigung binnen einer Frist von zwei Wochen auszusprechen, die ab dem Zeitpunkt zu laufen beginnt, in welchem der Arbeitgeber den Kündigungssachverhalt erfahren hat. Für die Verdachtskündigung bedeutet dies, dass der Arbeitgeber die den Verdacht begründenden Vorwürfe so weit kennen muss, dass er sich ein eigenes Urteil über den Verdacht und dessen Tragweite bilden kann. Dabei beginnt die Frist so lange nicht zu laufen, wie der Arbeitgeber aus nachvollziehbaren Gründen und mit der gebotenen Eile noch den Sachverhalt ermittelt und aufklärt.

6. ANHÖRUNG DES BETRIEBSRATES

Die Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers ersetzt die Anhörung eines etwaig vorhande-

nen Betriebsrates nicht. Will der Arbeitgeber eine Kündigung auf den dringenden Verdacht einer schwerwiegenden arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung stützen, hat er dies dem Betriebsrat mitzuteilen und dabei auch die Umstände anzugeben, aus denen sich seines Erachtens der konkrete Tatverdacht ergibt, aber auch die ihm bekannt gewordenen entlastenden Umstände. Ferner ist der Betriebsrat über die erfolgten Aufklärungsmaßnahmen und deren Ergebnisse sowie den Verlauf der Anhörung des Arbeitnehmers zu informieren.

7. INTERESSENABWÄGUNG

Jede Verdachtskündigung setzt eine Abwägung der Interessen durch den Arbeitgeber voraus. Er hat also die Interessen des Arbeitnehmers an einem Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses mit denen des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzuwägen. Die aus der Sicht des Arbeitgebers insoweit maßgeblichen Erwägungen sind dem Betriebsrat mitzuteilen.

8. PRAXISTIPP

So wie den Arbeitgeber die Pflicht trifft, einen Arbeitnehmer vor Ausspruch einer Verdachtskündigung anzuhören, trifft den Arbeitnehmer eine Obliegenheit, ihn entlastende Momente im Zuge der Anhörung weitest möglich vorzutragen. Während es in vielen anderen Situationen aus Arbeitnehmersicht oftmals empfehlenswert ist, sich möglichst passiv zu verhalten, muss der Arbeitnehmer dann, wenn er zu einer möglichen Verdachtskündigung angehört wird, „aus der Deckung kommen“. Verweigert er die Teilnahme an einer Anhörung, gibt er im Zuge einer Anhörung keine Erklärung ab oder trägt er entlastende Momente nicht vor, dann kann und muss der Arbeitgeber diese entlastenden Momente bei der von ihm vorzunehmenden Interessenabwägung auch nicht berücksichtigen, was in vielen Fällen dazu führen dürfte, dass diese Abwägung zulasten des Arbeitnehmers ausgeht. Auch aus der Sicht des Arbeitnehmers sind eine Verdachtskündigung und insbesondere seine Anhörung also häufig eine „Gradwanderung“, bei der es gilt, sich möglichst geschickt zu positionieren.

Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Christian Klette
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner der Kanzlei ECKERT · KLETTE & KOLLEGEN