

BGHP Betriebsrats-Update: Info für Arbeitnehmer*innenrechte (1/2023)

True Crime oder falscher Verdacht?

Die Verdachtskündigung in der betrieblichen Praxis

Ein Beitrag von

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Christian Lunow

und

Rechtsanwalt
Benedikt Pilgermayer



True Crime oder falscher Verdacht?

Die Verdachtskündigung in der betrieblichen Praxis

Inhalt

1. Einführung: Was ist eine Verdachtskündigung?
2. Rechte des Betriebsrates
 - a. Das Anhörungsverfahren
 - b. Widerspruch des Betriebsrates
 - c. Betriebsvereinbarung Compliance
3. Beratung von Beschäftigten

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen. Zu diesen gehört auch die Kündigung von Beschäftigten. Der Betriebsrat kann sie aus eigener Kraft zwar schlussendlich nicht verhindern. Jedoch muss der Arbeitgeber ein besonderes Verfahren einhalten. Wie ist es in diesem Zusammenhang um die Verdachtskündigung bestellt?

1. Einführung: Was ist eine Verdachtskündigung?

Die Verdachtskündigung ist eine Art der Kündigung, die fristlos oder mit Kündigungsfrist verwendet werden kann. Sie wird vom Arbeitgeber ausgesprochen, weil dieser eine:n Beschäftigte:n verdächtigt, sich bei der Arbeit strafbar gemacht oder andere schwerste Verfehlungen begangen zu haben. Der Arbeitgeber begründet seine Kündigung also nur mit dem Verdacht eines arbeitnehmerseitigen Fehlverhaltens. Entgegen des Grundsatzes „unschuldig bis zum Beweis der Schuld“ soll hier der Verdacht das Arbeitsverhältnis so sehr belasten, dass dem Arbeitgeber die zukünftige Beschäftigung des:der Kolleg:in nicht mehr zugemutet werden kann.

Davon abzugrenzen ist die Tat Kündigung, bei der der Arbeitgeber tatsächlich eine Straftat oder Vertragsverletzung sanktionieren will. Möglicherweise hat der oder die Beschäftigte die Tat gar nicht begangen oder jedenfalls nicht in so starkem Umfang. Das stellt sich meist erst am Ende eines straf- oder arbeitsrechtlichen Gerichtsverfahrens heraus. Aber der Arbeitgeber geht jedenfalls von einem Fehlverhalten des:der Beschäftigten aus und hat dafür Beweise oder mindestens starke Indizien. Anders bei der Verdachtskündigung: Hier geht der Arbeitgeber selbst nicht mit letzter Gewissheit davon aus, der:die Beschäftigte habe eine Tat begangen.

Die von den Arbeitsgerichten im Grundsatz anerkannte Verdachtskündigung gibt dem Arbeitgeber somit die Möglichkeit, gravierend in die Rechte eines: einer potentiell unschuldigen Kolleg:in einzugreifen. Dementsprechend ist diese Kündigungsart – auch wenn sie durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) mehrfach bestätigt wurde – umstritten. Denn Art. 6 Abs. 2 EMRK ([Europäische Menschenrechtskonvention](#)) verbietet die Anknüpfung negativer Rechtsfolgen allein an das Vorliegen eines Verdachts. In der Folge sind die Voraussetzungen an die Wirksamkeit der Verdachtskündigung in jedem Einzelfall gesondert und streng zu prüfen. Eine Verdachtskündigung ist daher nur rechtmäßig, wenn

- 1. der Verdacht eines schweren Fehlverhaltens besteht,**
- 2. der Verdacht dringend ist, sich auf objektive, konkrete Tatsachen stützt und genau zum Zeitpunkt der Kündigung besteht,**
- 3. das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört ist und**
- 4. der Arbeitgeber erfolglos versucht hat, den Sachverhalt aufzuklären; insbesondere muss er dem: der Beschäftigten Gelegenheit zur Stellungnahme geben.**

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 17. Januar 2013 – 10 Sa 381/12, hat beispielsweise die Verdachtskündigung aufgrund folgenden Sachverhaltes als rechtmäßig angesehen: Zwei Geldtransportmitarbeiter steckten sich zwei 100-Euro-Scheine in die Taschen. Es ließ sich nicht aufklären, ob sie die Scheine danach zurück in den Transporter brachten.

Das Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31. Januar 2019 – 2 AZR 426/18, hat eine Verdachtskündigung bestätigt, bei der dem Angestellten vorgeworfen wurde, er habe mit der Tankkarte des Unternehmens fremde Autos betankt. Mehrmals seien über 100 Liter Sprit getankt worden, obwohl der Dienstwagen des Angestellten nur 93 Liter umfasse.

2. Rechte des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat im Falle der Kündigung ein Anhörungsrecht (§ 102 BetrVG). Dieses teilt sich auf in das Recht vom Arbeitgeber über die Umstände der Kündigung unterrichtet zu werden und in das Recht, der Kündigung zu widersprechen.

a. Das Anhörungsverfahren

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über jede geplante Kündigung zu unterrichten. Dazu zählt neben gewöhnlichen Kündigungen auch die Verdachtskündigung. Die Unterrichtung hat vor der Kündigung zu geschehen, nicht etwa gleichzeitig oder nach Versenden des Kündigungsschreibens. In dem Anhörungsschreiben muss der Arbeitgeber jeglichen Umstand mitteilen, der ihn zur Kündigung bewogen hat. Dazu gehört bei betriebsbedingten Kündigungen beispielsweise die Sozialauswahl inklusive des Punktesystems und bei verhaltensbedingten Kündigungen die vorangegangene Abmahnung. Bei der Verdachtskündigung hat der Arbeitgeber darzulegen, worin die schwere Pflichtverletzung liegen soll, welche Beweise und Hinweise vorliegen, welche Ermittlungsmaßnahmen unternommen wurden und was die gekündigte Person zu den Vorwürfen sagt.

Die ohne ordnungsgemäße Anhörung ausgesprochene Kündigung ist rechtswidrig. Die gekündigte Person könnte sich im Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht auf die fehlende/fehlerhafte Anhörung berufen und würde dadurch den Prozess gewinnen. Sind dem Arbeitgeber nach der Anhörung neue Kündigungsgründe bekannt geworden und möchte er sie im Kündigungsschutzprozess verwenden, muss er zunächst den Betriebsrat neu anhören.

Nach § 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG soll der Betriebsrat dem oder der gekündigte:n Kolleg:in vor seiner Entscheidung die Möglichkeit der Stellungnahme geben. Es bietet sich an, den oder die Kolleg:in zur BR-Sitzung einzuladen. Ebenfalls möglich ist, dass einzelne BR-Mitglieder zuvor ein Gespräch anbieten. Natürlich kann auch die Möglichkeit zur Stellungnahme per E-Mail angeboten werden.

b. Widerspruch des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat mehrere Optionen, auf das Anhörungsschreiben des Arbeitgebers zu reagieren. Die wichtigste davon ist der Widerspruch. Er muss innerhalb von einer Woche (ordentliche Kündigung) bzw. drei Kalendertagen (außerordentliche Kündigung) erfolgen. Für die Verdachtskündigung ergeben sich keine Unterschiede. Für den Widerspruch notwendig ist ein Beschluss des Betriebsrates hierüber. Dafür kann eine außerplanmäßige BR-Sitzung erforderlich werden, nämlich, wenn nicht genug Zeit bleibt bis zur nächsten turnusmäßigen Sitzung. Natürlich müssen die BR-Mitglieder hierfür von der Arbeit freigestellt werden.

Wirklich relevant für den Widerspruch sind nur solche Gründe, die in § 102 Abs. 3 BetrVG aufgezählt sind. Zum Beispiel könnte ein Widerspruch auf eine mangelhafte Sozialauswahl im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG gestützt werden. Ebenfalls möglich ist ein Widerspruch wegen eines anderweitig freien Arbeitsplatz im Betrieb, ggf. nach Umschulung der gekündigten Kolleg:in. Weitere Umstände, die gegen die Kündigung sprechen, sind nach § 102 Abs. 3 BetrVG rechtlich nicht relevant. Es schadet jedoch auch nicht, sie ebenfalls im Widerspruchsschreiben anzuführen.

Legt der Betriebsrat gegen die Kündigung Widerspruch ein, bringt das insbesondere zwei Vorteile für Beschäftigte mit sich. Zum ersten erhalten sie eine Abschrift des Widerspruchs des Betriebsrates, entweder durch diesen direkt oder durch den Arbeitgeber (§ 102 Abs. 4 BetrVG). Das stärkt die Kolleg:innen moralisch und argumentativ. Und zum zweiten kommt Beschäftigten unter Umständen ein Weiterbeschäftigungsanspruch zu (§ 102 Abs. 5 BetrVG). So verlieren sie während des Kündigungsschutzprozesses nicht den Kontakt zu den Kolleg:innen.

Die weiteren Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrates bei Kündigungen sind das Äußern von Bedenken, das Schweigen und die Zustimmung. Will der Betriebsrat einer Kündigung widersprechen, muss er also darauf achten, sich unmissverständlich und fristgemäß gegen die Kündigung zu wenden.

c. Betriebsvereinbarung Compliance

Die Themen Verdachtskündigung und Compliance sind eng miteinander verwoben. Will ein Betrieb allgemeine Compliance-Regeln aufstellen, benötigt es dazu in der Regel die Zustimmung des Betriebsrates (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 – Ordnung und Verhalten im Betrieb, § 87 Abs. 1 Nr. 6 – technische Einrichtungen). In einer solchen BV Compliance können etwa Verhaltensregeln von Betriebsangehörigen ebenso festgelegt werden, wie die Einführung standardisierter Meldeverfahren bei Verstößen und die Beteiligung des Betriebsrates bei der Aufklärung.

3. Beratung von Beschäftigten

Bei der Verdachtskündigung ist der Kontakt zu dem betroffenen Kollegen vielleicht noch einmal enger als bei anderen Kündigungen und personellen Einzelmaßnahmen. Zum einen können sich (verdachts-) gekündigte Kolleg:innen zu jeder Zeit vom Betriebsrat beraten lassen (§ 39 Abs. 1, § 85 BetrVG). Zum anderen kann ein Betriebsratsmitglied den Kollegen zur Anhörung durch den Arbeitgeber begleiten und ihm beistehen. Denn wie wir oben festgestellt haben, ist die Verdachtskündigung im Normalfall nur zulässig, wenn der Arbeitgeber der zu kündigenden Person die Chance gibt, sich in einer Anhörung zu rechtfertigen. Mit dem oder der betroffenen Kolleg:in können im Vorlauf zu dem Anhörungsgespräch entlastende Umstände gesammelt und die belastenden Hinweise besprochen werden.

Allerdings ist hierbei äußerste Vorsicht geboten. Denn jede Aussage des oder der Verdächtigten kann auch gegen ihn und damit für die Kündigung verwendet werden, insbesondere, wenn in der Aussage Widersprüche auftauchen sollten. Je nach Schwierigkeit der Angelegenheit sollte der Tipp des Betriebsrates daher mitunter auch nur darin bestehen, dem oder der Kolleg:in zu anwaltlichem Beistand zu raten. Manche Situation ist hinsichtlich der rechtlichen Fragen aber auch des taktischen Vorgehens derart verworren, dass sich eine professionelle Unterstützung empfiehlt. Der Betriebsrat ist letztlich „keine zur Erteilung von Rechtsauskünften geeignete Stelle“ ([siehe bereits unser BR-Update 03/2022](#)). Er sollte sich jedenfalls nicht übernehmen. Diese Grenze ist vielleicht immer dann überschritten, wenn der Betriebsrat die Idee einer Lösung hat, sich aber nicht sicher ist. Diese Unsicherheit sollte der Fairness halber gegenüber dem von Kündigung bedrohten Kollegen transparent gemacht werden.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist: Jede:r Arbeitnehmer:in hat ein Recht darauf, zu einer Anhörung wegen Verdachtskündigung ein:e Rechtsanwält:in zur Unterstützung beizuziehen (BAG, Urteil vom 13. März 2008 – 2 AZR 961/06). Äußert der oder die Kolleg:in diesen Wunsch, muss der Arbeitgeber einen kurzfristig anberaumten Anhörungstermin sogar verschieben, um einen neuen Termin mit Beisein des oder der Rechtsanwältin zu ermöglichen. Missachtet der Arbeitgeber dieses Recht der Beschäftigten, ist nach Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 6. November 2009 – 6 Sa 1121/09, die Verdachtskündigung unwirksam bzw. können nach Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 1. August 2011 – 16 Sa 202/11, die in der Anhörung getätigten Aussagen nicht für die Kündigung verwertet werden.

Wir bei BGHP können auf zwanzig Jahre Erfahrung in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten zurückgreifen und unterstützen Sie gerne. Wie bei jeder Kündigung ist auch bei einer Verdachtskündigung schnelles Handeln gefragt – beachten Sie also unbedingt die dreiwöchige Klagefrist gem. § 4 S. 1 KSchG!

Wir stehen im Falle von Beratungsbedarf schnell und kompetent individualrechtlich für Arbeitnehmer*innen als auch kollektivrechtlich für den gesamten Betriebsrat zur Verfügung. Zögert also nicht, uns für Schulungen oder in brenzligen Fällen umgehend zu kontaktieren!

Rechtsanwalt Christian Lunow
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Rechtsanwalt Benedikt Pilgermayer

BGHP - Berger Groß Höhmann Partnerschaft von Rechtsanwält*innen mbB

Danziger Straße 56, 10435 Berlin / Prenzlauer Berg

Telefax: 030-440 330-22

E-Mail: lunow@bghp.de

Telefon: 030-440 330-13

E-Mail: pilgermayer@bghp.de

Telefon: 030-440 330-42

www.bghp.de

Unsere Beratungsseiten im Internet:

www.betriebsratsberater-berlin.de

www.pflegerechtsberater.de

www.erbrechtsberater-berlin.de