

Von Rechtsanwältin Alexandra Kötting, CNH-Anwälte

Trauerkarte mit dem Text «Bist die nächste» - Keine Verdachtskündigung für Betriebsrätin

-So einfach werden Arbeitgeber Betriebsräte nicht los-

Betriebsratsmitglieder sind vor ordentlichen Kündigungen besonders geschützt. Eine außerordentliche Kündigung ist nur aus wichtigem Grund und nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich. Verweigert dieser die Zustimmung, kann diese durch arbeitsgerichtlichen Beschluss ersetzt werden, welcher die Kündigungssperre beseitigt. Das Arbeitsgericht Bochum hatte den Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin abgewiesen. Dagegen richtete sich das von der Arbeitgeberin aufgerufene Rechtsmittel der Beschwerde.

Fall:

Die bereits seit rund 20 Jahren in einem Bochumer Seniorenzentrum beschäftigte Betriebsrätin soll einer Wohnbereichsleiterin, die ihr Arbeitsverhältnis wenig später beendete, eine Trauerkarte mit dem handschriftlichen Zusatz "Für Dich (bist die nächste)" in das Dienstpostfach eingelegt haben. Ob die Betriebsrätin dies getan hat, ist allerdings zwischen den Parteien streitig. Ein von der Arbeitgeberin selbst außergerichtlich eingeholtes Schriftgutachten hatte insoweit ergeben, dass der handschriftliche Zusatz mit "hoher Wahrscheinlichkeit" (3. von 8 Übereinstimmungsgraden) von der Betriebsrätin stammte. Die höheren Übereinstimmungsgrade "an Sicherheit grenzende Wahrscheinlichkeit" und "sehr hohe Wahrscheinlichkeit" konnten vom Sachverständigen dagegen

nicht festgestellt werden. Die Arbeitgeberin beantragt vorliegend bei dem Betriebsrat die Zustimmung zur Kündigung der Betriebsrätin aufgrund des dringenden Verdachts, dass eine gravierende Pflichtverletzung vorliegt.

Entscheidungsgründe:

Der Vorsitzende der Kammer des LAG Hamm machte deutlich, dass eine Verdachtskündigung und damit die beantragte Zustimmungsersetzung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur unter engen Voraussetzungen in Betracht kommen kann. So muss aufgrund objektiver Tatsachen der dringende Verdacht einer gravierenden Pflichtwidrigkeit bestehen. Der Arbeitgeber muss alle ihm möglichen und zumutbaren Mittel der Sachverhaltsaufklärung ausgeschöpft und insbesondere den betroffenen Arbeitnehmer zu den konkreten Verdachtsmomenten angehört haben. Zudem muss aufgrund der Verdachtslage die zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauensbasis zerstört sein. Eine derartige Störung konnte hier auch durch das Gutachten nicht hinreichend dargelegt werden. Es braucht schon stärkere Anhaltspunkte für eine gravierende Pflichtverletzung, die eine Verdachtskündigung rechtfertigen könnten.

Die Beschwerdekammer hat das Rechtsmittel der Arbeitgeberin zurückgewiesen und weitere Rechtsmittel nicht zugelassen.

Quelle: LAG Hamm, Beschluss v. 30.08.2016, Az. 7 TaBV 45/16

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Ralf Heidemann · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller · Alexandra Kötting
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.
