

Kündigung bei Pflichtverletzung

Kann ein Arbeitgeber seinem Mitarbeiter eine schwerwiegende Pflichtverletzung nicht nachweisen, so kann er das Arbeitsverhältnis aufgrund eines berechtigten Verdachts kündigen. Dies gilt auch gegenüber Auszubildenden.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus verhaltensbedingten Gründen stützt sich in der Regel auf konkrete Pflichtverletzungen des Mitarbeiters. Bereits ein auf konkrete Tatsachen gegründeter Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung kann die außerordentliche fristlose Kündigung rechtfertigen. Voraussetzung ist, dass dem Arbeitgeber aufgrund dieses Verdachts die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist. Hierbei besteht jedoch die Gefahr, dass ein Unschuldiger seinen Arbeitsplatz verliert, sodass vom Arbeitgeber verlangt wird, alles ihm Mögliche zur Aufklärung des Verdachts zu unternehmen. Dazu gehört insbesondere, dem Mitarbeiter die Möglichkeit zur Stellungnahme zu den Vorwürfen zu geben.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun entschieden (Urteil vom 12.02.2015 – 6 AZR 845/13), dass eine solche Verdachtskündigung auch gegenüber einem Auszubildenden möglich ist. Die Zulässigkeit einer solchen Verdachtskündigung hängt nicht davon ab, ob der Auszubildende in einem besonderen Vertrauensverhältnis steht. Dies könnte beispielsweise der Zugang zu Bargeldbeständen oder Betriebsgeheimnissen sein. Allerdings ist dieser Umstand im Rahmen der Interessenabwägung, ob eine Weiterbeschäftigung tatsächlich unzumutbar ist, zu berücksichtigen.

Besonderes Augenmerk ist auf die Anhörung des Auszubildenden zu legen. Es ist nicht erforderlich, dem Auszubildenden bereits im Vorfeld eines Anhörungsgesprächs den Sachverhalt mitzuteilen. Im Rahmen des Gesprächs sind jedoch die Unerfahrenheit und das jugendliche Alter des Auszubildenden zu berücksichtigen. Ist der Auszubildende mit der Situation erkennbar überfordert, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Gespräch zu unterbrechen und einen neuen Anhörungstermin anzuberaumen. Das gilt zumindest



dann, wenn der Auszubildende zur Aufklärung des Sachverhaltes beitragen möchte. Ferner muss der Arbeitgeber die Anhörung unterbrechen, wenn der Auszubildende mit einer Vertrauensperson oder einem Rechtsanwalt sprechen möchte. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet, den Auszubildenden auf die Möglichkeit der Konsultation eines Rechtsanwalts hinzuweisen.

Die fristlose Kündigung ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden aller kündigungsrelevanten

Umstände zulässig. Die Anhörung hemmt zwar den Lauf dieser Frist. Der zweite Anhörungstermin sollte jedoch innerhalb weniger Tage nach dem ersten Anhörungstermin stattfinden. Anderenfalls wird dem Arbeitgeber vorgeworfen, nicht mit der notwendigen Effizienz und Schnelligkeit die Aufklärung zu betreiben. ■

„Besonderes Augenmerk ist auf die Anhörung des Auszubildenden zu legen.“



Tobias Grambow
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Buse Heberer Fromm
Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB

www.buse.de