

Kurzmitteilungen

Nr. 09/2019

Frist zu Anhörung vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung



Anhörung des Arbeitnehmers i.d.R. binnen Wochenfrist.

Die Anhörung des Arbeitnehmers vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung muss i.d.R. innerhalb einer Woche nach Bekanntwerden von Anhaltspunkten für den Kündigungssachverhalt erfolgen, sofern nicht besondere Umstände vorliegen.

Besondere Umstände für eine Überschreitung der Wochenfrist können sich daraus ergeben, dass der hinweisgebende Arbeitnehmer den Arbeitgeber berechtigterweise um Vertraulichkeit bittet und auch auf Nachfrage innerhalb der ihm gesetzten Frist erklärt, nicht auf die Vertraulichkeit verzichten zu wollen.

Der Arbeitgeber beehrte gerichtlich die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung des BR-Vorsitzenden wegen sexueller Belästigung einer Kollegin. Die betroffene Mitarbeiterin wandte sich unmittelbar nach den Vorfällen am 21./22.11. an den Vorgesetzten, der den Hinweis auf Wunsch der Mitarbeiterin zunächst vertraulich behandelte. Ab dem 24.11. war die betroffene Mitarbeiterin arbeitsunfähig erkrankt. Am 14.12. teilte sie mit, sie wolle den Vorfall nun doch untersuchen lassen und übermittelte am Folgetag einen schriftlichen Bericht. Am 16.12. wurde der BR-Vorsitzende angehört. Am 19. Und 21.12. wurde die Zustimmung des BR zur Kündigung beantragt, die er am 22.12. verweigerte.

Die Ausschlussfrist des § 626 II BGB für die Einleitung des Zustimmungsersetzungsverfahrens war - so das BAG - nicht versäumt worden. Der Arbeitgeber durfte zur weiteren Sachverhaltsaufklärung zunächst die Anhörung des BR-Vorsitzenden abwarten. Zwar muss die Anhörung i.d.R. innerhalb einer Woche erfolgen, die Anhörung sei aber trotz früherer Kenntnis des Vorfalls nicht verspätet. Erfolgt der Hinweis auf einen Kündigungssachverhalt mit der Bitte um Vertraulichkeit, kann dies die Überschreitung der Regelfrist nur rechtfertigen, wenn ein berechtigtes Interesse des Hinweisgebers an der Vertraulichkeit besteht und der Arbeitgeber eine angemessenen kurze Frist zur Erklärung gesetzt hat, ob er an der Beibehaltung der Vertraulichkeit festhalten wolle. Dies sei entbehrlich, wenn der Arbeitgeber auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Hinweisgebers Rücksicht zu nehmen und sie vor Gesundheitsgefahren zu schützen habe. Ein Zeitraum von 3 Wochen zwischen Mitteilung der Vorwürfe und Aufhebung der Vertraulichkeit ist bei einer auf den Vorfall zurückzuführenden Arbeitsunfähigkeit nicht zu beanstanden (**BAG, Beschluss v. 27.06.2019 – 2 ABR 2/19**).

Praxishinweis:

Arbeitgeber sollten selbst im Fall einer Vertraulichkeitsvereinbarung nicht zu lange mit der Anhörung des Beschuldigten zuwarten und grds. die Regelfrist von einer Woche beachten.