

Verdachtskündigung auch im Berufsausbildungsverhältnis möglich

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 12.02.2015 die Verdachtskündigung eines Auszubildenden bestätigt. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die vom Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz vorgenommene Beweiswürdigung. Der Auszubildende hatte mit seiner Revision insbesondere versucht, das Anhörungsverfahren als nicht ordnungsgemäß anzugreifen. Das BAG stellte aber klar, dass es für die wirksame Anhörung des Klägers weder einer vorherigen Bekanntgabe des Gesprächsthemas noch eines Hinweises bezüglich der möglichen Kontaktierung einer Vertrauensperson bedurfte. Der AGAD - Arbeitgeberverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. in Essen begrüßt das Urteil des BAGs. "Einige Instanzgerichte neigen inzwischen dazu, an die Anhörung ähnliche Anforderungen zu stellen wie an die staatsanwaltliche Vernehmung im Ermittlungsverfahren. Zwar darf der Arbeitnehmer nicht bewusst irregeführt oder getäuscht werden. Es muss aber möglich bleiben, in einem Personalgespräch auch ein gewisses Überraschungsmoment nutzen und die Reaktion des Arbeitnehmers darauf würdigen zu können", erklärt Rechtsanwalt Dr. Oliver K.-F. Klug, Hauptgeschäftsführer des AGADs.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 12.02.2015 die Verdachtskündigung eines Auszubildenden bestätigt. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die vom Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz vorgenommene Beweiswürdigung. Der Auszubildende hatte mit seiner Revision insbesondere versucht, das Anhörungsverfahren als nicht ordnungsgemäß anzugreifen. Das BAG stellte aber klar, dass es für die wirksame Anhörung des Klägers weder einer vorherigen Bekanntgabe des Gesprächsthemas noch eines Hinweises bezüglich der möglichen Kontaktierung einer Vertrauensperson bedurfte. Der AGAD - Arbeitgeberverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. in Essen begrüßt das Urteil des BAGs.

"Einige Instanzgerichte neigen inzwischen dazu, an die Anhörung ähnliche Anforderungen zu stellen wie an die staatsanwaltliche Vernehmung im Ermittlungsverfahren. Zwar darf der Arbeitnehmer nicht bewusst irregeführt oder getäuscht werden. Es muss aber möglich bleiben, in einem Personalgespräch auch ein gewisses Überraschungsmoment nutzen und die Reaktion des Arbeitnehmers darauf würdigen zu können", erklärt Rechtsanwalt Dr. Oliver K.-F. Klug, Hauptgeschäftsführer des AGADs.

Der kurz vor Beendigung des ersten Lehrjahres stehende Auszubildende für den Ausbildungsberuf des Bankkaufmanns war mit der Öffnung von Nachttresor-Kassetten und dem Zählen des Geldes mittels Zählmaschine in der Filiale G. beauftragt worden. Durch die Zentralbank wurde für diesen Tag ein Kassenfehlbestand in Höhe von 500 € (10 50-Euro-Scheine) festgestellt. Nachdem die ausbildende Bank davon erfuhr, lud sie den Auszubildenden zu einem Personalgespräch, das von diesem mehrfach verschoben wurde. Ein Grund für das Personalgespräch war dem Auszubildenden nicht mitgeteilt worden. An diesem Personalgespräch nahmen neben dem Auszubildenden ein Vorstandsmitglied der Bank und der Ausbildungsleiter teil. In diesem Gespräch ging es zunächst um einen zuvor von dem Auszubildenden in der Geschäftsstelle D. verursachten Kassenfehlbetrag in Höhe von 50 €, den der Auszubildende einräumte. Danach wurde der Auszubildende zu einem weiteren Kassenfehlbetrag in der Filiale G. befragt.

Nach Vernehmung des Ausbildungsleiters in beiden Instanzen (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom

18.04.2013 – 2 Sa 490/12 –) stand fest, dass weder das Vorstandsmitglied noch der Ausbildungsleiter die fehlende Summe in der Filiale G. genannt hatten. Den Fehlbetrag von 500 € hatte der Auszubildende von sich aus ins Spiel gebracht und damit Täterwissen offenbart.

Pressekontakt:

GBS-Die PublicityExperten
Dr. Alfried Große
Am Ruhrstein 37 c
45133 Essen

Telefon: 0201 / 8 41 95 94
Fax: 0201 / 8 41 95 50
E-Mail: ag@publicity-experte.de

Unternehmen:

AGAD Arbeitgeberverband Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen e.V.
Dr. Oliver K.-F. Klug
Rolandstraße 9
45128 Essen

Telefon: 02 01 / 8 20 25 - 0
Fax: 02 01 / 8 20 25 - 20
E-Mail: info@agad.de

Internet: www.agad.de

Über den AGAD

Mit über 600 Mitgliedsunternehmen, die rund 40.000 Mitarbeiter beschäftigen, ist der AGAD Arbeitgeberverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. der größte Arbeitgeberverband der Branche im Ruhrgebiet. Der Verbandsbereich erstreckt sich von Duisburg über Mülheim, Essen, Oberhausen, Bochum, Dortmund, Hagen und Hamm bis ins Sauerland.

Durch den hohen Spezialisierungsgrad seiner fünf Juristen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts verfügt der AGAD über eine sehr hohe Beratungskompetenz in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Als Tarifpartner für den Groß- und Außenhandel und die Dienstleister im Verbandsgebiet führt der AGAD Tarifverhandlungen für die Mitglieder der Tariffachgruppe und unterstützt seine Mitglieder beim Abschluss von Firmentarifverträgen. Das Service-Angebot reicht von Beratungsleistungen im Bereich des Beauftragtenwesens und des Datenschutzes über Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen bis hin zu aktuellen Umfragen, mit denen der AGAD interessante Standpunkte, Tendenzen und Stimmungen zu politischen und wirtschaftlichen Themen ermittelt. Darüber hinaus vertritt der AGAD die Mitgliederinteressen in der Öffentlichkeit und in der politischen Diskussion, sei es in den Kommunen, in Düsseldorf oder Berlin.

logo agad