



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**

**IM NAMEN DES VOLKES**

**BESCHLUSS**

**unter Beteiligung**

1. der W. Verlag GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer S. K.-P., W.-Platz 1, E.,

**- Antragstellerin und Beschwerdeführerin -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** G. Rechtsanwälte & Notare,  
G. X. T.,  
L. allee 62, E.,

2. des Betriebsrat der W. Verlag GmbH, vertreten durch den Vorsitzenden V. L., W.-Platz 1, E.,

3. des Herrn Dr. B. B., I. straße 20, E.,

**- Antragsgegner und Beschwerdegegner -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte C. & X.,  
N. straße 16, E.,

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 25.06.2009  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Göttling als  
Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Drißner und den  
ehrenamtlichen Richter Mailender

**b e s c h l o s s e n :**

**1) Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 09.01.2009 – 2 BV 37/08 – wird zurückgewiesen.**

**2) Die Rechtsbeschwerde wird für die Arbeitgeberin zugelassen.**

## Gründe:

### I.

Die Beteiligten streiten in einem Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG über die Frage, ob die verweigerte Zustimmung des Antragsgegners zur beabsichtigten Kündigung des Beteiligten zu 3) zu ersetzen ist.

Die Antragstellerin (Arbeitgeberin) ist ein Verlag für Ingenieure sowie Fach- und Führungskräfte mit Sitz in E.. Sie beschäftigt derzeit 85 Mitarbeiter. Antragsgegner ist der bei ihr im Jahre 2006 gebildete Betriebsrat. Der Beteiligte zu 3), ein Mitglied des 5-köpfigen Betriebsrates, ist am 17.04.1954 geboren und seit dem 01.01.1991 bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Er wird derzeit als systemverantwortlicher Mitarbeiter im Bereich Informationstechnologie beschäftigt und gehört als solcher zu den IT-Administratoren der Arbeitgeberin.

In der Nacht vom 29.02.2008 zum 01.03.2008 wurde im EDV-System der Arbeitgeberin ein Schadprogramm installiert, das sämtliche Passwörter der Nutzer einschließlich der Administratorpasswörter änderte. Die Arbeitgeberin schaltete, weil sie eine Computersabotage vermutete, frühzeitig die Kriminalpolizei ein und versuchte in der Folgezeit mit Hilfe von IT-Spezialisten eines Computerunternehmens, den Verursacher und dessen Vorgehensweise ausfindig zu machen. Aufgrund der Feststellungen der eingesetzten Experten kam bei der Arbeitgeberin der Verdacht auf, dass der Beteiligte zu 3) die Sabotagehandlungen begangen haben könnte. Am 17.03.2008 versuchte die Arbeitgeberin, den Beteiligten zu 3) zu dem Vorwurf anzuhören. Das Zustandekommen und der Ablauf des Anhörungsgesprächs ist zwischen allen Beteiligten streitig.

Mit Schreiben vom 18.07.2008 informierte die Arbeitgeberin den Betriebsrat über eine außerordentliche Kündigung des Beteiligten zu 3) (Bl. 17 – 19 d. A.)

und bat um Zustimmung zu der geplanten Verdachtskündigung. Dies lehnte der Betriebsrat unter dem 19.03.2008 ab.

Mit ihrem am 20.03.2008 beim Arbeitsgericht Düsseldorf anhängig gemachten Antrag hat die Arbeitgeberin die gerichtliche Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung begehrt. Sie hat die Auffassung vertreten, dass die angestrebte außerordentliche Kündigung des Beteiligten zu 3) wegen des dringenden Verdachts einer strafbaren Handlung zu Lasten der Arbeitgeberin berechtigt sei. So hätten die umfangreichen Ermittlungen auch der Polizei ergeben, dass der Beteiligte zu 3) mit großer Wahrscheinlichkeit das Schadprogramm im EDV-System platziert hätte, um der Arbeitgeberin zu schaden. Als Motiv für diese Aktion könne angenommen werden, dass der Beteiligte zu 3) über eine Outsourcing-Maßnahme Anfang des Jahres 2008 erbost gewesen sei, von der auch er betroffen gewesen wäre.

Zum Anhörungsversuch am 17.03.2008 hat die Arbeitgeberin vorgetragen, der Beteiligte zu 3) sei zu einem Gespräch im Büro des Geschäftsführers der Arbeitgeberin gebeten worden, an dem auf der Arbeitgeberseite neben dem Geschäftsführer die Personalleiterin, die Zeugin M., sowie die spätere Verfahrensbevollmächtigte teilgenommen hätten. Der Beteiligte zu 3) hätte jedoch, bevor ihm das Thema des Gespräches genannt worden wäre, fluchtartig den Raum verlassen und sei ins Betriebsratsbüro gelaufen. Dort sei ihm im Beisein des Betriebsratsvorsitzenden eröffnet worden, dass der dringende Verdacht der Computersabotage bestehe. Der Beteiligte zu 3) hätte sich aber erneut geweigert, mit der Geschäftsleitung zu sprechen. Daraufhin sei ihm Hausverbot erteilt und er sei aufgefordert worden, den Verlag unverzüglich zu verlassen.

Der Beteiligte zu 3) hätte sich zunächst jedoch geweigert, zu gehen und dies erst dann getan, als die Polizei angerufen worden sei. Auch zu diesem Zeitpunkt sei ihm aber weiter angeboten worden, ein Gespräch im Beisein eines Betriebsratsmitglieds oder eines Anwalts zu führen, jedenfalls aber später am

Tag in der Kanzlei der Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin angehört zu werden. Auch dies hätte der Beteiligte zu 3) abgelehnt.

Insgesamt, so die Arbeitgeberin weiter, sei deshalb davon auszugehen, dass sie einen ausreichenden Versuch unternommen hätte, den Beteiligte zu 3) zum Zwecke der Sachaufklärung anzuhören.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Zustimmung des Antragsgegners zur außerordentlichen Kündigung des Beteiligten zu 3) gemäß § BetrVG zu ersetzen.

Der Betriebsrat und der Beteiligte zu 3) haben beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Er sei unter einem Vorwand in das Büro des Geschäftsführers gelockt worden. Er sei nämlich vom Leiter der IT-Abteilung U. aufgefordert worden, mit ihm und einem weiteren Mitarbeiter den Geschäftsführer aufzusuchen, um dessen Sorge zu besprechen, dass das pünktliche Erscheinen der aktuellen Ausgabe der Zeitung möglicherweise gefährdet sei. Als der Beteiligte zu 3) das Büro des Geschäftsführers betreten hätte, seien die Zeugen auf dem Flur verblieben und die Zeugin M. hätte die Tür hinter dem Beteiligten zu 3) geschlossen. Im Büro hätten sich dann neben dem Beteiligten zu 3) die Personalleiter, der Geschäftsführer und die gegnerische Verfahrensbevollmächtigte, die dem Beteiligten zu 3) zunächst unbekannt gewesen sei, befunden. Der Beteiligte zu 3) hätte dann erklärt, es handele sich offensichtlich nicht – wie vorgetäuscht – um eine dienstliche Besprechung, sondern ein Personalgespräch. Ein solches werde er jedoch nur in Anwesenheit eines Mitglieds des Betriebsrats führen. Es sei ihm dann gelungen, das Büro zu verlassen und sich zum Büro des Betriebsratsvorsitzenden zu begeben. Dorthin seien ihm die drei Vertreter der Arbeitgeberin gefolgt und hätten eine Bitte des Beteiligten zu 3), ihm zunächst

ein ungestörtes Gespräch mit dem Betriebsrat zu ermöglichen, verweigert. Dem Beteiligten zu 3) sei dann der Vorwurf der Begehung einer Computersabotage mitgeteilt und danach die sofortige Freistellung ausgesprochen und ein Hausverbot erteilt worden. Aufgrund der gesamten Umstände hätte sich dann dem Beteiligten zu 3) der Eindruck aufgedrängt, dass eine sachliche Anhörung überhaupt nicht geplant war, sodass er nach mehrmaliger Aufforderung des Geschäftsführers das Haus verlassen hätte. Eine Pflicht, die Anhörung in den Räumen einer Anwaltskanzlei nachzukommen, hätte für ihn nicht bestanden.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat in seiner Sitzung vom 01.08.2008 die am Gespräch vom 17.03.2008 beteiligten Personen informatorisch angehört. Wegen des Ergebnisses dieser Anhörung wird auf das Sitzungsprotokoll vom 01.08.2008 ( Bl. 202 bis 208 d. A.) verwiesen.

Mit Beschluss vom 09.01.2009 hat die 12. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf – 12 BV 37/08 – den Antrag zurückgewiesen. In den Gründen, auf die im Übrigen Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht ausgeführt, die beabsichtigte Kündigung sei als unwirksam zu qualifizieren, weil es bereits an einer ordnungsgemäßen Anhörung des Beteiligten zu 3) gefehlt hätte. So sei dem Beteiligten zu 3) schon nicht konkret mitgeteilt worden, zu welchem greifbaren Sachverhalt er sich äußern sollte. Der Beteiligte zu 3) hätte sich auch nicht grundlos geweigert, an dem Gespräch teilzunehmen. Schließlich hätte es ihm die Arbeitgeberin verwehrt, ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen. Dann aber hätte auch keine Pflicht bestanden, ein anderes Gespräch außerhalb der Geschäftsräume der Arbeitgeberin durchzuführen.

Die Arbeitgeberin hat gegen den ihr am 02.04.2009 zugestellten Beschluss mit einem am 30.04.2009 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Beschwerde eingelegt und diese zugleich begründet.

Sie wiederholt im Wesentlichen den Sachverhalt aus dem ersten Rechtszug und unterstreicht ihre Auffassung, dass dem Beteiligten zu 3) am 17.03.2008 ausreichend Gelegenheit eingeräumt worden sei, sich zum Sabotagevorwurf zu

äußern. Obwohl ihm kein Anspruch zugestanden hätte, zu einem solchen Gespräch ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen, sei ihm dies noch im Büro des Betriebsratsvorsitzenden angeboten worden. Der Beteiligte zu 3) hätte sich indessen nicht nur geweigert, ein Gespräch in den Räumen der Arbeitgeberin zu führen, sondern auch, das Gespräch in der Kanzlei der Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin fortzusetzen. Dann aber, so die Arbeitgeberin, abschließend, hätte sie ihrer Verpflichtung zur Anhörung des in Verdacht stehenden Beteiligten zu 3) genügt.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 09. Januar 2009 zum Aktenzeichen 12 BV 37/08 aufzuheben und die Zustimmung des Antragsgegners zur außerordentlichen Kündigung des Beteiligten zu 3) gemäß § 103 BetrVG zu ersetzen.

Der Betriebsrat und der Beteiligte zu 3) beantragen,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Betriebsrat und der Beteiligte zu 3) verteidigen den arbeitsgerichtlichen Beschluss und wiederholen ebenfalls ihren Sachvortrag in der ersten Instanz. Sie verweisen vor allem darauf, dass dem Beteiligten zu 3) das Thema des Anhörungsgesprächs zunächst nicht genannt und dann nur vage beschrieben worden sei. Unter diesen Umständen sei er aber nicht verpflichtet gewesen, sich auf ein Gespräch mit den Vertretern der Arbeitgeberin einzulassen. Dies umso mehr, als ihm versagt worden sei, sich vorher mit dem Betriebsratsvorsitzenden zu beraten.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der zu den Akten gereichten Urkunden und der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze verwiesen.

## II.

### 1. Die Beschwerde ist zulässig.

Sie sind an sich statthaft (§ 87 Abs. 1 ArbGG), sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 2 Satz 1, 89 Abs. 2, 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

### 2. In der Sache selbst hat das Rechtsmittel indessen keinen Erfolg.

Die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigen außerordentlichen Verdachtskündigung des Beteiligten zu 3) war nicht zu ersetzen, weil die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände für nichtgerechtfertigt erscheint, § 103 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Es fehlt insbesondere schon die für die beabsichtigte Verdachtskündigung zwingend erforderliche ordnungsgemäße Anhörung des Beteiligten zu 3).

**2.1.** Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann nicht nur eine erwiesene Vertragsverletzung, sondern auch schon der schwerwiegende Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer sonstigen Verfehlung einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen. Eine Verdachtskündigung liegt dann vor, wenn und soweit der Arbeitgeber seine Kündigung damit begründet, gerade der Verdacht eines – nicht erwiesenen – strafbaren, bzw. vertragswidrigen Verhaltens habe das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört. Eine Verdachtskündigung ist dann zulässig, wenn sich starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen, die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die

Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören und der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen hat, insbesondere dem Arbeitgeber Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat (BAG 13.03.2008 – 2 AZR 961/06 – EzA § 626 BGB 2002 Verdacht strafbarer Handlung 2006).

Zwischen den Beteiligten ist angesichts der Anhörung des Betriebsrats und des entsprechenden Sachvortrags der Arbeitgeberin im Zustimmungsersetzungsverfahren unstreitig, dass es vorliegend um die Zustimmung zu einer beabsichtigten außerordentlichen Verdachtskündigung des Beteiligte zu 3) geht.

**2.2.** Die danach erforderliche Anhörung des Arbeitnehmers hat also im Zuge der gebotenen Aufklärung des Sachverhalts zu erfolgen. Ihr Umfang richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Sie muss jedenfalls nicht den Anforderungen genügen, die an eine Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 ZPO gestellt werden. Die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung und Information des Betriebsrats einerseits und an die Anhörung des Arbeitnehmers im Rahmen einer Verdachtskündigung andererseits dienen anderen Zwecken und sind schon deshalb im Ansatz nicht vergleichbar. Dennoch reicht es grundsätzlich nicht aus, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Rahmen einer Anhörung zu einer Verdachtskündigung lediglich mit einer allgemein gehaltenen Wertung konfrontiert. Die Anhörung muss sich auf einen greifbaren Sachverhalt beziehen. Eine schuldhafte Verletzung der Anhörungspflicht liegt allerdings dann nicht vor, wenn der Arbeitnehmer von vorn herein nicht bereit war, sich auf die gegen ihn erhobenen Vorwürfe einzulassen und nach seinen Kräften an der Aufklärung mitzuwirken. Erklärt der Arbeitnehmer sogleich, er werde sich zum Vorwurf nicht äußern und nennt auf seine Verweigerung keine relevanten Gründe, dann muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Rahmen seiner Anhörung nicht über die Verdachtsmomente näher informieren. Eine solche Anhörung des Arbeitnehmers wäre überflüssig, weil sie zur Aufklärung des Sachverhalts und zur Willensbildung des Arbeitgebers nicht beitragen kann (BAG 13.03.2008, a.



a. O.; BAG 28.11.2007 – 5 AZR 952/06 – EzA § 626 BGB 2002 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 4).

Geht man von der dargestellten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der auch die erkennende Beschwerdekammer folgt, aus, so hätte die Arbeitgeberin durch ihre Gesprächsversuche am 17.03.2008 ihrer Anhörungspflicht eigentlich genüge getan. Nach ihrer – allerdings nicht unbestrittenen - Behauptung hatte ihr Geschäftsführer dem Beteiligten zu 3) spätestens im Betriebsratsbüro das Angebot unterbreitet, zusammen mit einem Betriebsratsmitglied das Erörterungsgespräch zu führen. Dieses Angebot hatte der Beteiligte zu 3) unstreitig abgelehnt.

**2.3.** Die Beschwerdekammer ist allerdings der Auffassung, dass der Beteiligte zu 3) ausnahmsweise das Recht besaß, am 17.03.2008 die Teilnahme an dem angebotenen Anhörungsgespräch zu verweigern, weil er nur unter Vorspiegelung falscher Tatsachen zu dem Anhörungsgespräch bestimmt worden war.

**2.3.1.** Bei einer Verdachtskündigung besteht im besonderen Maße die Gefahr, dass der Arbeitnehmer zu Unrecht beschuldigt wird. Daher erscheint es, wie bereits mehrfach ausgeführt, gerechtfertigt, die Erfüllung der Aufklärungspflicht als Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung anzusehen. Lediglich der Verdacht einer Verfehlung kann für den Ausspruch einer Kündigung nur genügen, wenn der Arbeitgeber den Verdacht weder auszuräumen, noch die erhobenen Vorwürfe auf eine sichere Grundlage zu stellen vermochte. Der Anhörung des Arbeitnehmers vor Ausspruch der Kündigung kommt deshalb besondere Bedeutung zu. Der Arbeitnehmer muss die Möglichkeit erhalten, die Verdachtsgründe zu entkräften und Entlastungstatsachen anzuführen. Der gebotene Umfang der Anhörung richtet sich entsprechend dem Zweck der Aufklärung nach den Umständen des Einzelfalles. Die Anhörung muss sich auf einen konkretisierten Sachverhalt beziehen. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nicht lediglich mit einer unsubstantiierten Wertung konfrontieren und ihm nicht wesentliche Erkenntnisse vorenthalten. Er muss alle erheblichen

Umstände angeben, aus denen er einen Verdacht ableitet. Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, bestimmte, zeitlich und räumlich eingegrenzte Tatsachen zu bestreiten oder den Verdacht entkräftende Tatsachen zu bezeichnen und so zur Aufhellung der für den Arbeitgeber im Dunkeln liegenden Geschehnisse beizutragen. Letztlich muss also der Arbeitnehmer die Möglichkeit besitzen, sich zum Verdachtsvorwurf und den ihn tragenden Verdachtsmomenten in einer die Aufklärung fördernden Weise zu äußern (BAG 13.03.2008, a. a. O.; BAG 28.11.2007, a. a. O.; BAG 26.09.2002 – 2 AZR 424/01 – AP Nr. 37 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung). Genau diese Möglichkeit hat die Arbeitgeberin dem Beteiligten zu 3) am 17.03.2008 aber nicht eingeräumt.

**2.3.2.** Zwischen den Beteiligten ist letztlich unstrittig, dass der Beteiligte zu 3) an diesem Tag in das Büro des Geschäftsführers der Arbeitgeberin „gelockt“ worden ist, ohne dass ihm zu diesem Zeitpunkt der Inhalt des nachfolgenden Gespräches bekannt gemacht worden ist. Im Gegenteil: Dem Beteiligten zu 3) ist mit Hilfe und Unterstützung anderer Mitarbeiter der Eindruck vermittelt worden, dass er sich zu einem Fachgespräch im Büro des Geschäftsführers der Arbeitgeberin einzufinden hätte. Als er das Büro dann betreten hatte, haben sich die Beteiligten anderen Mitarbeiter sofort entfernt und den Beteiligten zu 3) mit seinen potentiellen Gesprächspartnern bzw. Partnerinnen allein gelassen. Erst in diesem Augenblick musste dem Beteiligten zu 3) dann klar werden, dass es sich nicht um ein Fach- sondern um ein, für ihn bedeutungsvolles Personalgespräch handeln würde, mit dem er völlig unvorbereitet konfrontiert wurde.

Diese Vorbereitungshandlungen sind von der Arbeitgeberseite in der informatorischen Anhörung vom 01.08.2008 letztlich bestätigt worden. Auch die Verfahrensbevollmächtigte der Arbeitgeberin hat im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht eingeräumt, dass man auf die dargestellte Art und Weise vorgegangen sei. Sie hat dies freimütig mit ihrer Erfahrung begründet, dass bei einem Hinweis auf den wirklichen Hinweis Inhalt des Anhörungsgesprächs die betroffenen Arbeitnehmer die Möglichkeit

hätten, die Unwahrheit zu sagen oder ihr Verhalten in einem besseren Licht darzustellen.

**2.3.3.** Es mag dahingestellt sein, ob das von der Arbeitgeberin praktizierte Verfahren tatsächlich zu dem von ihr erhofften Ergebnis führt. Sicher ist allerdings nach Überzeugung der Beschwerdekammer, dass es mit Sinn und Zweck der Anhörung von Arbeitnehmern, die in den Verdacht einer strafbaren Handlung geraten sind, nicht in Übereinstimmung zu bringen ist. Die Anhörung soll, wie oben aufgezeigt, Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, sich gegen möglicherweise ungerechtfertigte Vorwürfe zu wehren. Ihnen müssen deshalb nicht nur greifbare, zeitlich und räumlich abzugrenzende Tatsachen unterbreitet werden. Sie müssen darüber hinaus aber vor allem die Möglichkeit besitzen, sich zu dem geäußerten Verdachtsvorwurf und den Indizien zu erklären. Sie müssen die konkrete Möglichkeit erhalten, diese Verdachtsgründe zu entkräften und gegebenenfalls auch Entlastungstatsachen anzuführen. Wenn demgegenüber die Arbeitgeberin am 17.03.2008 den Beteiligten zu 3) ein Fachgespräch in Aussicht stellte, um ihm dann, als er allein war, mit dem eigentlich beabsichtigten Personalgespräch zu konfrontieren, so besaß er zu diesem Zeitpunkt überhaupt keine Möglichkeit, sich in ausreichender Art und Weise gegen die Vorwürfe zu wehren. Der Beteiligte zu 3) sah sich praktisch „von jetzt auf gleich“ drei gesprächsbereiten und offensichtlich auch gut vorbereiteten Vertretern bzw. Vertreterinnen der Arbeitgeberin gegenüber, mit denen er nicht zu rechnen brauchte. Wenn er sich dann unter Hinweis darauf, dass er sich vorher mit einem Betriebsratsmitglied beraten müsste, fluchtartig aus dem Geschäftsbüro entfernte, so ist dies nicht nur nachvollziehbar, sondern nach Sinn und Zweck des Anhörungsgesprächs auch gerechtfertigt.

**2.2.4.** Dies gilt im Wesentlichen auch für den anschließenden Versuch der Arbeitgeberseite, das Gespräch im Büro des Betriebsratsvorsitzenden zu führen. In diesem Zusammenhang ist zwischen den Beteiligten zunächst unstreitig, dass der Beteiligte zu 3) sich unverzüglich ins Betriebsratsbüro „geflüchtet“ hatte. Es ist ebenso unstreitig, dass er den dort anwesenden Betriebsratsvorsitzenden um Rat fragen wollte, wie er in Anbetracht der

eingetretenen Situation reagieren sollte. Es ist weiterhin unstrittig, dass ihm die Arbeitgeberseite dieses Gespräch verwehrte. Der Hinweis der Arbeitgeberin, dass man befürchtete, dass der Beteiligte zu 3) weiteren Schaden anrichten würde, überzeugt nicht. Hier wäre es ohne weiteres möglich gewesen, den Beteiligten zu 3) und dem Betriebsratsvorsitzenden ein Zimmer zuzuweisen, in dem die Gefahr weitere Sabotageakte nicht bestand. Wenn die Arbeitgeber dem Beteiligten zu 3) gleichwohl jegliche Beratung zu dem Anhörungsgespräch verwehrte, so durfte er angesichts der Gesamtsituation auch weiterhin das Gespräch mit der Arbeitgeberseite ablehnen.

**2.2.5.** Schließlich war der Beteiligte zu 3) am 17.03. auch nicht verpflichtet, sich außerhalb der Geschäftsräume der Arbeitgeberin in der Anwaltskanzlei der Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin einzufinden, um das Gespräch dort zu führen. Wie bereits mehrfach dargestellt, hatte die Arbeitgeberin den Beteiligten zu 3) durch die für ihn überraschende Anberaumung eines Personalgesprächs in eine prekäre Lage versetzt, weil er ohne zureichende Vorbereitung zu dem Vorwurf Stellung nehmen sollte, eine strafbare Handlung begangen zu haben. Der Beteiligte zu 3) konnte deshalb zum einen erwarten, dass er vor einer Anhörung im Betrieb mit einem Betriebsratsmitglied das weitere Vorgehen beriet. Er konnte aber auch erwarten, dass ihm die Arbeitgeberin Zeit einräumte, um sich durch einen Anwalt rechtlich beraten zu lassen. Ohne eine derartige Konsultation musste der Beteiligte zu 3) am 17.03.2008 aber keine weitere Gesprächsbereitschaft zeigen, zumal er zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht wissen konnte, ob er am selben Tag noch Hilfe bei seinem Rechtsbeistand erlangen würde.

**2.2.6.** Die Kammer weist abschließend zur Klarstellung noch auf Folgendes hin: Die Kammer vertritt angesichts der obigen Erörterungen nicht die Auffassung, dass vor jedem Anhörungsgespräch, das für die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung als erforderlich angesehen wird, eine vorherige Mitteilung über die Art und das Thema des zu führenden Gesprächs erfolgen muss. Es ist darüber hinaus nicht (immer) erforderlich, dem betroffenen Arbeitnehmer einen fest definierten Zeitraum zur Vorbereitung eines solchen Anhörungsgesprächs

einzuräumen. Ob und inwieweit dies gefordert werden kann, hängt vielmehr von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab und kann nicht pauschal und einheitlich beurteilt werden. Leitet aber die Arbeitgeberin, wie im vorliegenden Fall, das Gespräch über eine beabsichtigte Verdachtskündigung mit der Falschinformation ein, dass sich der betroffene Arbeitnehmer zu einem Fachgespräch bereit zu halten hat, muss sie sich ihrerseits entgegenhalten lassen, dass sie mit ihrem Verhalten Sinn und Zweck des Anhörungsgesprächs torpediert. Die Arbeitgeberin muss dem Arbeitnehmer dann Gelegenheit geben, sich ordnungsgemäß auf das erbetene Gespräch vorzubereiten, um die gegen ihn sprechenden Indizien und die gegen ihn bestehenden Verdachtsmomente zu entkräften oder diese auszuräumen. Dies gilt vor allen Dingen dann, wenn es, wie vorliegend, um ein schwieriges und komplexes Thema geht, dass nur unter Einschaltung der Kriminalpolizei und der Erstattung von Gutachten bewältigt und gelöst werden kann. Dass der Beteiligte zu 3) entsprechend dem Sinn und Zweck seiner Anhörung am 17.03.2008 rein faktisch in der Lage gewesen sein sollte, auf die ihm zur Last gelegten Verhaltensweisen angemessen zu reagieren, erscheint demnach völlig ausgeschlossen. Unter den genannten Umständen wäre es im Übrigen der Arbeitgeberin ein leichtes gewesen, den Beteiligten zu 3) am 18.03.2008 erneut zu einem Anhörungsgespräch zu bitten, um die dann mögliche Sachverhaltsaufklärung herbeizuführen.

Die Kammer hat die Rechtsbeschwerde zugelassen, weil sie eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung angenommen hat.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen diesen Beschluss kann von der Arbeitgeberin

### **R E C H T S B E S C H W E R D E**

eingelegt werden.

Für weitere Beteiligte ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

**innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat**

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361 2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

gez.: Göttling

gez.: Drißner

gez.: Mailender