

## Aufgaben für die Personalabteilung im Streikfall

RA, FAArbR Dr. Stefan Koop, Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg

Sieht sich ein Unternehmen des öffentlichen Dienstes mit dem Streikaufruf einer Gewerkschaft konfrontiert, stehen die Personalverantwortlichen vor der Frage, welche Auswirkungen diese Situation auf die rechtlichen Beziehungen zu den Arbeitnehmern und zur Mitarbeitervertretung besitzt. Der Beitrag soll der Frage nachgehen, welche praxisrelevanten Auswirkungen ein Streik besitzt.

### I. Einleitung

Anders als in Zeiten von Tarifeinheit im Betrieb und unter der Geltung von Flächentarifverträgen mit großem Verbreitungsgrad führt die tarifvertragliche Dezentralisierung vom Verbandstarifvertrag zum Firmentarifvertrag zu neuen Fragen nach den Auswirkungen des Streikfalls auf die Personalarbeit für viele Unternehmen. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes geht die Tendenz zur Herauslösung bisheriger Teile aus der unmittelbaren Verwaltung und deren rechtlicher Verselbständigung damit einher. Im Falle der beabsichtigten Ablösung vormals geltender Tarifverträge, entsteht nach der Verselbständigung das Risiko, in einen Streik um einen Haustarifvertrag verwickelt zu werden. Potenziert wird die Situation zudem durch die Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit im Betrieb in Fällen der Tarifpluralität, wodurch nunmehr auch konkurrierende Gewerkschaften Tarifverträge für ihre jeweiligen Mitglieder verhandeln und erstreiken dürfen (BAG, NZA 2010, 1068).

### II. Auswirkungen einer Streikbeteiligung von Arbeitnehmern

#### 1. Rechtmäßiger oder rechtswidriger Streik?

Als Streik wird grundlegend die durch Art. 9 III GG geschützte gemeinschaftliche Arbeitsniederlegung verstanden, um einem gewerkschaftlichen Aufruf folgend für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzutreten (vgl. BVerfG, NZA 1991, 809).

**Praxistipp:** Während nur ein rechtmäßiger Streik die nachstehend beschriebenen Folgen auslöst, stellt die Teilnahme an einem rechtswidrigen Streik eine Vertragspflichtverletzung der Arbeitnehmer dar; die vom Arbeitgeber mit einer Abmahnung und im Wiederholungsfall oder bei gravierenden Verstößen mit einer Kündigung geahndet werden kann.

Grundsätzlich geht die Rechtsprechung davon aus, dass den Gewerkschaften ein Einschätzungsspielraum zusteht, ob eine Streikmaßnahme zur Erreichung der verfassungsrechtlich geschützten Ziele geeignet und erforderlich ist (BAG, NZA 2009, 1347). Erst bei der Angemessenheit des Streiks ist eine inhaltliche Bewertung möglich, die den Arbeitsgerichten zusteht (BAG, NZA 2007, 1055).

Voraussetzung eines rechtmäßigen Streiks ist ein vorheriger **Streikaufruf** einer für das Unternehmen tarifzuständigen Gewerkschaft (die Tarifzuständigkeit ergibt sich aus der Satzung der Gewerkschaft), der den Zeitraum der Arbeitsniederlegung näher beschreibt und möglicherweise auch Angaben dazu macht, ob sämtliche oder nur ein Teil der beschäftigten Arbeitnehmer an dem Streik teilnehmen soll (BAG, NZA 2012, 1372).

**Praxistipp:** Fehlt ein solcher Streikaufruf, handelt es sich um einen sog. „wilden Streik“ einzelner Arbeitnehmer ohne gewerkschaftliche Legitimation, dem kein verfassungsrechtlicher Schutz zusteht (zur abzulehnenden nachträglichen „Übernahme“ eines wilden Arbeitskamps, vgl. BAG, NZA 1996, 389).

Da die Tarifverhandlung das zentrale Element der Auseinandersetzung zwischen Unternehmen und Gewerkschaft ist, kann dem Streik kein Selbstzweck beigemessen werden. Er dient lediglich der begleitenden Druckentfaltung, um die Arbeitgeberseite zu Zugeständnissen zu bewegen und soll nur als **letztes Mittel** (ultima ratio) angewendet werden. Ein ohne vorherige Tarifverhandlung von einer Gewerkschaft ausgerufen Streik ist damit unverhältnismäßig und rechtswidrig (BAG, NZA 2003, 866). Auch die von der Rechtsprechung für zulässig erachteten Warnstreiks, die auch verhandlungsbegleitend und nicht erst nach dem endgültigen Scheitern durchgeführt werden (BAG, NZA 1984, 393), sind vor der Aufnahme von Tarifverhandlungen unverhältnismäßig.

#### 2. Auswirkungen einer Teilnahme am rechtmäßigen Streik

##### a) Allgemeine Rechtsfolgen

Der Arbeitnehmer wird durch die grundrechtlich geschützte **Arbeitsniederlegung** von der vertraglich geschuldeten **Pflicht zur Erfüllung seiner Aufgaben befreit, verliert** im Umkehrschluss aber auch seinen **Vergütungsanspruch** für die **Dauer des Streiks** (BAG, NZA 1993, 37). Sonderfragen treten auf, wenn sich das Arbeitsverhältnis nicht im „Normalzustand“ gegenseitigen Leistungsaustauschs befindet.

##### b) Streik und Urlaub

Während des Erholungsurlaubs ist der Arbeitnehmer von der Erbringung seiner Arbeitsleistungspflicht freigestellt, erhält aber seine Vergütung in Gestalt des Urlaubsentgelts fortgezahlt (§ 1 BUrtG). Hat ein Arbeitnehmer seinen **Urlaub bereits vor Beginn des Streiks angetreten**, ist die Arbeitspflicht in Folge der Urlaubsgewährung entfallen, ohne dass es noch auf eine Suspendierung durch den Streikaufruf ankäme. Jedenfalls wenn sich der im Urlaub weilende Arbeit-

nehmer nicht am Streik beteiligt, besteht ungeachtet der Streiksituation auch der **Anspruch auf Zahlung des Urlaubsentgelts** weiter (BAG, NJW 1982, 2087). Umgekehrt lässt auch die arbeitgeberseitige **Aussperrung bewilligte Urlaubsansprüche unberührt** und lässt keine Einstellung der Urlaubsentgeltzahlung zu (BAG, NZA 1988, 887).

Angesichts der durch die Urlaubsgewährung bereits erfolgten Freistellung zum Zwecke der Erholung dürfte strenggenommen eine Streikteilnahme eines bereits im Urlaub weilenden Arbeitnehmers ausgeschlossen sein. Ein einseitiger Widerruf des Urlaubs durch den Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht möglich (vgl. dazu BAG, NZA 2005, 1402). Das BAG geht dennoch von einer faktischen Unterbrechungsmöglichkeit des Urlaubs aus. Der Anspruch auf Fortzahlung des Urlaubsentgelts bleibt davon aber unberührt. Auf der anderen Seite hat ein am Streik teilnehmender Arbeitnehmer bereits die Suspendierung seiner Arbeitspflicht bewirkt. Solange der Streik andauert, kann er vom Arbeitgeber keine Gewährung von Urlaub verlangen.

**Praxistipp:** Während eines laufenden Streiks kommt eine **Urlaubsinanspruchnahme somit nur in Betracht**, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem Unternehmen zuvor ausdrücklich seine **Streikteilnahme beendet** und seine **erneute Arbeitsbereitschaft angezeigt hat** (BAG, NZA 1997, 507).

### c) Streik und Arbeitsunfähigkeit

Ist ein Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit nicht dazu in der Lage, die von ihm geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, behält er nach § 3 I EFZG für die Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Im Falle einer **bestehenden Arbeitsunfähigkeit** führt der gewerkschaftliche **Streikaufruf grundsätzlich nicht zum Verlust des Entgeltfortzahlungsanspruchs**. Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer ist aufgrund der Krankheit zur Arbeitsleistung weiterhin nicht in der Lage, was Voraussetzung des Anspruchs auf Fortzahlung des Entgelts ist (BAG, NZA 1992, 163).

Sofern sich ein Arbeitnehmer dagegen trotz bescheinigter Arbeitsunfähigkeit am Streik beteiligt, ändert dies im Ausgangspunkt nichts an der Befreiung von der Arbeitspflicht und stellt auch grundsätzlich keine Verletzung von Vertragspflichten dar (anders womöglich im Falle einer Gefährdung des Genesungserfolgs). Gleichwohl **verliert der Arbeitnehmer für die Dauer der Streikbeteiligung seinen Entgeltfortzahlungsanspruch**. Denn dieser setzt generell voraus, dass die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für die Nichtleistung der Arbeit darstellt, was bei einer Teilnahme an einem Streik nicht mehr der Fall ist (BAG, NZA 2005, 1402). Aus demselben Grund scheidet ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus, wenn der Arbeitnehmer **zunächst an einem Streik teilnimmt** und erst **danach erkrankt**. Auch in diesem Fall stellt bereits die Streikteilnahme den Grund für die Nichtleistung der Arbeit dar. Allerdings wird dem erkrankten Arbeitnehmer das Recht zugestanden, seine **Streikteilnahme durch ausdrückliche Erklärung** gegenüber dem Arbeitgeber für **beendet** zu erklären, wo-

durch die **Entgeltfortzahlungspflicht** erneut entstehen soll (ErfK/Dieterich/Linsenmaier, 14. Aufl., GG, Art. 9 Rn. 195).

### d) Streik und Freistellung / Annahmeverzug

Wurde ein Arbeitnehmer bereits **vor Beginn des Streiks** unter Fortzahlung seines Entgelts **freigestellt**, besteht der **Entgeltanspruch** ohne Streikbeteiligung weiter. Wurde ein Personal- oder Betriebsratsmitglied etwa zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung freigestellt, bleibt ihm im Falle einer Teilnahme an dieser Veranstaltung ungeachtet des im Betrieb laufenden Streiks der Entgeltanspruch erhalten (vgl. BAG, NZA 1991, 604 zu § 37 VI BetrVG).

**Praxistipp:** Sofern sich der **freigestellte Arbeitnehmer jedoch tatsächlich am Streik beteiligt, entfällt der Entgeltanspruch für die Dauer der Streikteilnahme**. Das BAG verlangt insoweit eine **ausdrückliche oder aus den Umständen abzuleitende Teilnahmeerklärung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber** (BAG, NZA 1993, 37).

Diese Wertung ist übertragbar auf den Fall des Annahmeverzugs. Nimmt der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer angebotenen Dienste trotz eines bestehenden Arbeitsvertrags nicht an, bleibt er nach § 615 S. 1 BGB zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet. Sofern der Arbeitnehmer sich **während des Annahmeverzugs** aber an einem **Streik beteiligt, verliert** er für dessen Dauer seinen **Entgeltanspruch**, da der erforderliche Leistungswille des Arbeitnehmers während einer Streikteilnahme nicht besteht (BAG, NZA 2012, 1432).

### e) Streik und Bonusanspruch

In Fällen langwieriger Tarifaueinandersetzungen kann die Frage auftreten, wie sich die streikbedingte Suspendierung der Hauptleistungspflichten im Arbeitsverhältnis auf einen variablen Vergütungsanspruch (Jahressonderzahlung, Bonus) des Arbeitnehmers auswirkt. Hängt der Anspruch ausschließlich vom **Bestand des Arbeitsverhältnisses** ab, hat die lediglich zur vorübergehenden Suspendierung der Hauptleistungspflichten führende **Streikbeteiligung keine Auswirkung** (BAG, NZA 1996, 491). Besteht der Anspruch dagegen nur für Zeiten, in denen das **Arbeitsverhältnis nicht geruht** hat, kann der variable Vergütungsanspruch um Zeiten einer **Streikteilnahme gekürzt** werden (BAG, NZA 2007, 573).

## III. Auswirkungen des Streiks auf die Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung

### 1. Stellung im Arbeitskampf

Für das Verhältnis des Betriebsrats zum Arbeitgeber im Streikfall hat der Gesetzgeber in § 74 II 1 BetrVG bestimmt, dass sich der Betriebsrat neutral zu verhalten hat (gilt ebenso für den Personalrat nach § 66 II 2 BPersVG, vgl. auch BVerwG v. 27.10.2009 – 6 P 11.08, BeckRS 2009, 41539). Dies ist angesichts des unterschiedlichen Gestaltungsauftrags von Betriebsrat und Gewerkschaft gerechtfertigt. Während der Betriebsrat im Interesse der gesamten Belegschaft gemeinsam mit dem Arbeitgeber

über mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten entscheiden soll, ist den Gewerkschaften durch Art. 9 III GG die Möglichkeit zur gemeinschaftlichen Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder eröffnet. Das betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungssystem steht somit grundsätzlich parallel neben dem Arbeitskampsystem.

Allerdings bedeutet die Regelung in § 74 II 1 BetrVG nicht, dass der Betriebsrat in Zeiten des Arbeitskamps generell funktionsuntüchtig wäre. Der **Betriebsrat bleibt auch in Zeiten** eines den Betrieb betreffenden **Streiks im Amt** und hat dieses **neutral** wahrzunehmen. Der Betriebsrat kann etwa auch während eines Arbeitskamps eine **Betriebsversammlung** einberufen, während deren Dauer die **teilnehmenden Arbeitnehmer** sogar einen **Vergütungsanspruch** nach § 44 I 2 oder 3 BetrVG gegen den Arbeitgeber erwerben (BAG, NZA 1987, 853). Allerdings verstößt der Betriebsrat gegen seine Neutralitätspflicht, wenn er zur Sicherung der Vergütungsansprüche der Belegschaftsmitglieder im Arbeitskampf gehäuft zu Betriebsversammlungen aufruft.

Die Neutralität des Betriebsrats bedeutet auch nicht, dass Betriebsratsmitglieder nicht in den Arbeitskampf einbezogen werden dürften. Eine **Streikteilnahme oder Aussperrung von Betriebsratsmitgliedern** ist grundsätzlich **zulässig**. Aufgrund der „Doppelstellung“ als Arbeitnehmer und Betriebsratsmitglied ist es jedoch auch einem ausgesperrten **Betriebsratsmitglied zu ermöglichen**, an Betriebsratssitzungen im Betrieb teilzunehmen und erforderliche **Betriebsratsarbeit zu leisten**.

**Praxistipp:** Ein **Entgeltanspruch besteht dann jedoch nicht**, da die Betriebsratsmitglieder durch § 37 BetrVG zwar keine finanziellen Nachteile während der Ausübung von Betriebsratsarbeit erleiden sollen, **Besserstellungen gegenüber anderen ausgesperrten Arbeitnehmern jedoch auch nicht angeordnet werden sollen** (BAG, NZA 1989, 353).

## 2. Soziale und personelle Mitbestimmungsrechte im Streik

Ungeachtet der vorstehenden Grundsätze hat das BAG herausgearbeitet, dass einzelne Mitbestimmungsrechte arbeitskampfbedingten Einschränkungen unterliegen, wenn der Betrieb unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist. Durch einen gewerkschaftlichen Streikaufruf entsteht eine Konfliktsituation im Betrieb. Hätte der Betriebsrat in dieser Situation die Möglichkeit, im vollen Umfang seine Mitbestimmungsrechte auszuüben, könnte er Abwehrmaßnahmen des Arbeitgebers leicht vereiteln und dadurch zum Nachteil des Arbeitgebers in den Arbeitskampf eingreifen. Deshalb geht das BAG von einer durch den Grundsatz der Kampfmittelparität gebotenen Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats aus (BAG, NJW 1978, 2054).

Will der Arbeitgeber zur Abmilderung der Nachteile eines Streiks etwa **Überstunden** für die arbeitswilligen Arbeitnehmer **anordnen** oder die mitbestimmten **Schichten** und die zugehörige **Personaleinsatzplanung**

**verändern**, stehen dem Betriebsrat die **Mitbestimmungsrechte** aus § 87 I Nr. 2 und 3 BetrVG **nicht** zu (BAG, NJW 1980, 140). Der Betriebsrat ist aber über die geplanten Maßnahmen im Rahmen des allgemeinen Unterrichtsanspruchs nach § 80 II 1 BetrVG zu **informieren**. Denn die arbeitskampfbedingten Einschränkungen der sozialen Mitbestimmungsrechte gelten nur, soweit sie den Arbeitgeber tatsächlich einschränken (BAG, NZA 2004, 223). Das bedeutet auch, dass sich die Einschränkung der Mitbestimmung ausschließlich auf **streikbedingte Maßnahmen** beziehen darf. Dem Arbeitgeber ist es also verwehrt, den Streikfall auszunutzen, um schon lange einseitig gewünschte Veränderungen der betrieblichen Arbeitszeiten durchzusetzen.

Spricht der Arbeitgeber mit einem **Arbeitskampf zusammenhängende Kündigungen** aus, wäre der Betriebsrat vom Neutralitätsgebot überfordert; eine sachgerechte Ausübung des **Mitbestimmungsrechts** nach den §§ 102, 103 BetrVG wäre **nicht** zu erwarten (BAG, NZA 2004, 223). Auch bei der **Einstellung** neuer Arbeitnehmer – etwa von Leiharbeitnehmern – zur Kompensierung des streikbedingten Personalengpasses ist der Betriebsrat **nicht** nach § 99 BetrVG um **Zustimmung** zu ersuchen, sondern ausschließlich nach § 80 II 1 BetrVG zu informieren. In gleicher Weise unterliegt auch die **Versetzung** von anderen Mitarbeitern auf vakante Stellen im Rahmen eines arbeitgeberseitigen Konzepts zur Überbrückung des streikbedingten Personalengpasses nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Dies gilt **nicht nur im unmittelbar streikbetroffenen Betrieb** selbst. Setzt der Arbeitgeber zur Streikabwehr in einem streikbetroffenen Betrieb Mitarbeiter aus einem anderen Betrieb des Unternehmens ein, ist weder der Betriebsrat des aufnehmenden noch jener des abgebenden Betriebs nach § 99 BetrVG zu beteiligen (BAG, NZA 2012, 571; evtl. anders bei einem Personaleinsatz aus einem anderen Konzernunternehmen, vgl. LAG Schleswig-Holstein v. 28.05.2013 – 1 TaBV 31/12, BeckRS 2013, 69856).

## IV. Fazit

Um den im Streikfall eintretenden Entgeltverlust zu vermeiden, sind gerade bei länger währenden Arbeitskämpfen Situationen denkbar, in denen streikende oder streikwillige Arbeitnehmer durch parallele Inanspruchnahme von Urlaub oder durch die Anzeige von Arbeitsunfähigkeit ihre Vergütungsansprüche zu erhalten versuchen. Eine besondere Pflicht zur Prüfung bestehender Ansprüche von Arbeitnehmern kommt auf die Personalabteilung immer dann zu, wenn sich ein Arbeitsverhältnis außerhalb des aktiven Leistungsaustauschs befindet. Wenn der besondere Umstand (Urlaub, Arbeitsunfähigkeit, Freistellung) bereits vor Streikbeginn eingetreten ist und sich der Arbeitnehmer nicht am Streik beteiligt, ist sein Entgelt grundsätzlich weiterzuzahlen. Beteiligt sich der Arbeitnehmer dagegen am Streik, verliert er – abgesehen vom Urlaub – auch seinen Entgeltanspruch. Die Kürzung variabler Vergütungsansprüche um Zeiten einer Streikteilnahme kommt nur in Betracht, wenn die zugrundeliegende Regelung Kürzungen für Zeiten des

Ruhens des Arbeitsverhältnisses vorsieht oder der Bonus nur für Zeiten der tatsächlichen Leistungserbringung entsteht. Im Verhältnis zum Betriebsrat ist zu berücksichtigen, dass die personellen und sozialen Mitbestimmungsrechte für streikbedingte Gegenmaßnahmen des Unternehmens auf bloße Informationspflichten reduziert sind.

**Praxistipp:** Auch wenn einschlägige verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung in diesem Bereich fehlt, sind die Ausführungen zur eingeschränkten Mitbestimmung während des Streiks auf das Verhältnis zwischen Dienststelle und Personalrat vollständig übertragbar (vgl. auch Richardi/Dörner/Weber/Gräfl, 4. Aufl., § 66 BPersVG Rn. 27). ■

## Außerordentliche Verdachtskündigung – aktuelle Übersicht der Rechtsprechung

RA, FAArbR, FAVersR Jörg Bredemeier; Anwaltskanzlei Bredemeier & Gracie, Stadthagen

Nach der Rechtsprechung kann der Verdacht einer schweren Pflichtverletzung als wichtiger Grund eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, § 626 II BGB, § 34 TVöD. Für die kündigungsrechtliche Beurteilung der vorgeworfenen Pflichtverletzung ist ihre strafrechtliche Bewertung nicht maßgebend. Denn entscheidend ist der Verdacht des Verstoßes gegen vertragliche Hauptpflichten und der damit verbundene Vertrauensbruch im Arbeitsverhältnis (BAG, NZA-RR 2012, 222 = BeckRS 2011, 69917). Zur Frage der Anhörung des Arbeitnehmers als Wirksamkeitsvoraussetzung für die Verdachtskündigung hat das BAG jüngst entschieden, dass hier die Umstände des Einzelfalls entscheidend sind, und keine zu hohen Anforderungen dem Arbeitgeber auferlegt werden dürfen (BAG, NZA 2013, 137 = BeckRS 2012, 76154).

### I. Überblick über die grundsätzlichen Voraussetzungen der außerordentlichen Verdachtskündigung

Der auf objektive Tatsachen gründende, dringende Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung kann einen wichtigen Grund zur Kündigung darstellen, § 626 II BGB, § 34 II TVöD. Auch dem Mitarbeiter im öffentlichen Dienst, der älter als 40 Jahre ist und länger als 15 Jahre beschäftigt wird, droht eine Verdachtskündigung, wenn eine schwere Pflichtverletzung vorliegt oder der dringende Verdacht einer solchen besteht (vgl. auch BAG v. 28.10.2010, BeckRS 2011, 68223; siehe auch Schwarzburg, öAT 2011, 82; Vogel, öAT 2013, 199).

Während des Kündigungsschutzverfahrens kann sich der Verdacht einer schweren Pflichtverletzung bestätigen, etwa wenn sich der Arbeitnehmer zu den Vorwürfen erklärt, sodass das Gericht dann auch schon von einer Tat Kündigung ausgehen kann.

Die Anhörung des Arbeitnehmers zum Kündigungssachverhalt ist eine zwingende Voraussetzung für die Wirksamkeit der Verdachtskündigung (BAG, NZA 1992, 1121; Pawlak/Geißler, öAT 2011, 129). Die Einzelumstände sind hier maßgeblich (BAG, NZA 2013, 137; BAG, NZA-RR 2012, 222).

Die Einhaltung der **Zwei-Wochen-Frist gemäß § 626 II BGB** ist darzulegen und auszuführen (BAG, NZA 1994, 409).

Eine Abmahnung im Vorfeld der Kündigung ist entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft trotz Abmahnung nicht erwartet werden kann oder der Verdacht einer solchen schweren Pflichtverletzung vorliegt, deren Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne Weiteres erkennbar war und bei der die Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist (BAG, NZA 2006, 980; NZA 2009, 1198).

Die **Beteiligung des Personalrats** muss ordnungsgemäß durchgeführt worden sein, die unterschiedlichen Regelungen in den Landespersonalvertretungsgesetzen sind zu beachten (etwa § 76 II 2 NPersVG, danach kann die Frist zur Stellungnahme des Personalrats auf drei Tage verkürzt werden). Wichtig ist, dass die Herstellung des Benehmens des Personalrats die Frist in § 626 II BGB nicht hemmt.

Ist der Betroffene schwerbehindert, muss weiter die Zustimmungentscheidung des Integrationsamtes eingeholt werden, §§ 89, 91 SGB IX.

### II. Anhörung des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer zu den bestehenden Verdachtsmomenten der schweren Pflichtverletzung vor Ausspruch der Kündigung anhören. Der Umfang der Anhörung richtet sich nach dem Einzelfall (BAG, NZA 2013, 137 = BeckRS 2012, 76154). Die Anhörung ist ein **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**, es soll vermieden werden, dass der Arbeitnehmer zu Unrecht beschuldigt wird.

**Praxistipp:** Der Arbeitnehmer sollte von seinem Recht auf Abgabe einer Stellungnahme zum Vorwurf der schweren Pflichtverletzung Gebrauch machen, zumal er die Möglichkeit hat, den dringenden Verdacht auszuräumen oder auch nur zu entkräften.

Auch für die spätere Anhörung des Personalrats ist es in der Praxis wichtig, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Unterlässt es der Arbeitnehmer, zu den Vorwürfen