Auch bei Diebstahlsverdacht keine heimliche Durchsuchung von Arbeitnehmerspinden - Arbeitsrecht

Auch bei Diebstahlsverdacht keine heimliche Durchsuchung von Arbeitnehmerspinden - Arbeitsrecht

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München und Stuttgart www.grprainer.com führen aus: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stärkte mit seiner Entscheidung (Az.: 2 AZR 546/12) die Rechte von Arbeitnehmern im Falle einer Kündigung und bei Durchsuchungsmaßnahmen seitens des Arbeitgebers. Nach Ansicht des Gerichts dürfe ein Arbeitgeber selbst bei Bestehen eines Diebstahlverdachts gegen einen Arbeitnehmer keine Durchsuchung eines Spindes ohne Beisein des Verdächtigten vornehmen. Feststellungen und Beweise aus dieser Durchsuchung seien zudem nicht im Rahmen einer fristlosen Kündigung verwertbar.

Der Kündigungsschutzklage eines Arbeitnehmers ging eine fristlose Kündigung der Arbeitgeberin voraus. Diese hatte den Spind des klagenden Verkäufers gemeinsam mit einem Betriebsratsmitglied durchsucht, da der Verdacht eines Diebstahls bestand. Während der Durchsuchung fand die Arbeitgeberin gestohlene Ware im Schrank des Klägers. Daraufhin erstatte sie Strafanzeige und kündigte dem Arbeitnehmer fristlos.

Bereits vor dem Landesarbeitsgericht bekam der Kläger Recht, da die Spindkontrolle unverhältnismäßig und rechtswidrig gewesen sei. Die anschließende Revision der Beklagten hatte vor dem BAG keinen Erfolg. In der Begründung hob das Gericht hervor, dass der Spind des Arbeitnehmers zu dessen Privatsphäre gehöre und daher besonderen Schutz genieße.
Insbesondere soll eine heimliche Durchsuchung des Schranks ohne Einwilligung des Arbeitnehmers einen schwerwiegenden Eingriff in die Privatsphäre darstellen. Verhältnismäßig ist ein solcher Eingriff dann, wenn beispielsweise der Arbeitnehmer bei der Durchsuchung zugegen ist.

Zwar könne auch der Verdacht eines Diebstahls eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Hierfür müsse aber ein begründeter Anhaltspunkt, welcher auf konkreten objektiven Tatsachen gestützt ist, vorliegen. Der Arbeitgeber müsse zunächst grundsätzlich alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternehmen. Dazu zählen z.B. die Anhörung des Arbeitnehmers oder die Durchführung von Personen- und Taschenkontrollen beim Verlassen der Arbeitsstätte. Im Sinne des Beweisverwertungsverbots seien die aus der Spinddurchsuchung gewonnenen Erkenntnisse jedoch nicht verwertbar.

Wegen der komplexen Materie und der kurzen Fristen sollten sich Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung möglichst schnell an einen im Arbeitsrecht versierten Anwalt wenden. Dieser prüft eingehend den vorliegenden Sachverhalt und kann alle Maßnahmen zur Abwendung von schädigenden Handlungen vornehmen.

http://www.grprainer.com/Arbeitsrecht-Kuendigung.html

Pressekontakt

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer
Hohenzollernring 21-23
50672 Köln

grprainer.com
presse@grprainer.com

Firmenkontakt

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer
Hohenzollernring 21-23
50672 Köln

grprainer.com
presse@grprainer.com

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater www.grprainer.com ist eine überregionale, wirtschaftsrechtlich ausgerichtete Sozietät. An den Standorten Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Stuttgart und London berät die Kanzlei im Kapitalmarktrecht, Bankrecht und Gesellschaftsrecht. Zu den Mandanten gehören Unternehmen aus Industrie und Wirtschaft, Verbände, Freiberufler und Privatpersonen.

Anlage: Bild

GRP

RAINER

RECHTSANWÄLTE

STEUERBERATER

www.grprainer.com