



Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

Internal Investigations im Arbeitsverhältnis

Fokus: Interne Ermittlungen zur Vorbereitung einer
(außerordentlichen) Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Littler[®]



Präsentiert von



ROSCHAN BABAT

Rechtsanwalt
Frankfurt am Main
rbabat@littler.de

Agenda

1. Pflichtverletzungen als Anlass für Internal Investigation

2. Verfahrensablauf bei Internal Investigations

3. Key Take-aways

Begrifflichkeit *Internal Investigations* = interne Ermittlungen des Arbeitgebers

Anknüpfungspunkt für interne Ermittlungen im Arbeitsrecht ist in der Regel der Verdacht einer Pflichtverletzung des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis, die dem Arbeitgeber die weitere Zusammenarbeit unzumutbar macht.

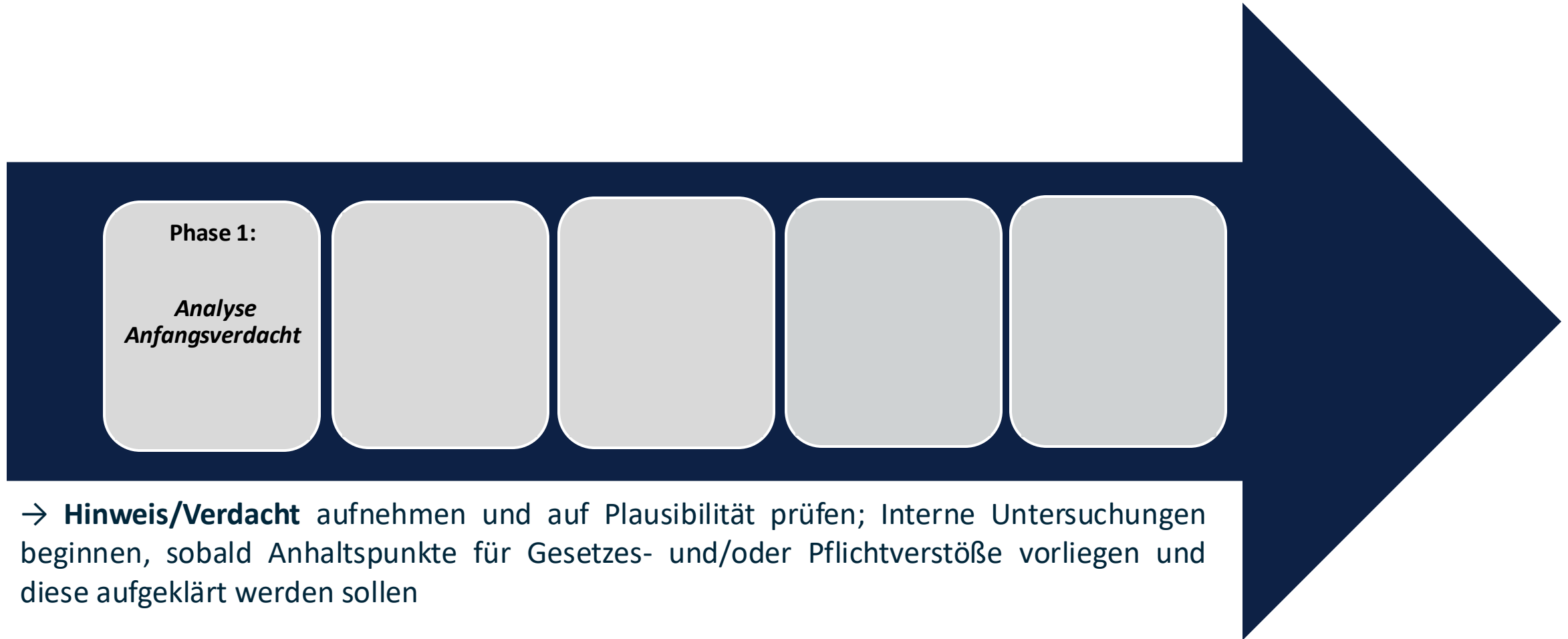
Die Durchführung einer internen Untersuchung kann erforderlich sein für Abmahnungen oder die Kündigung eines Arbeitnehmers.

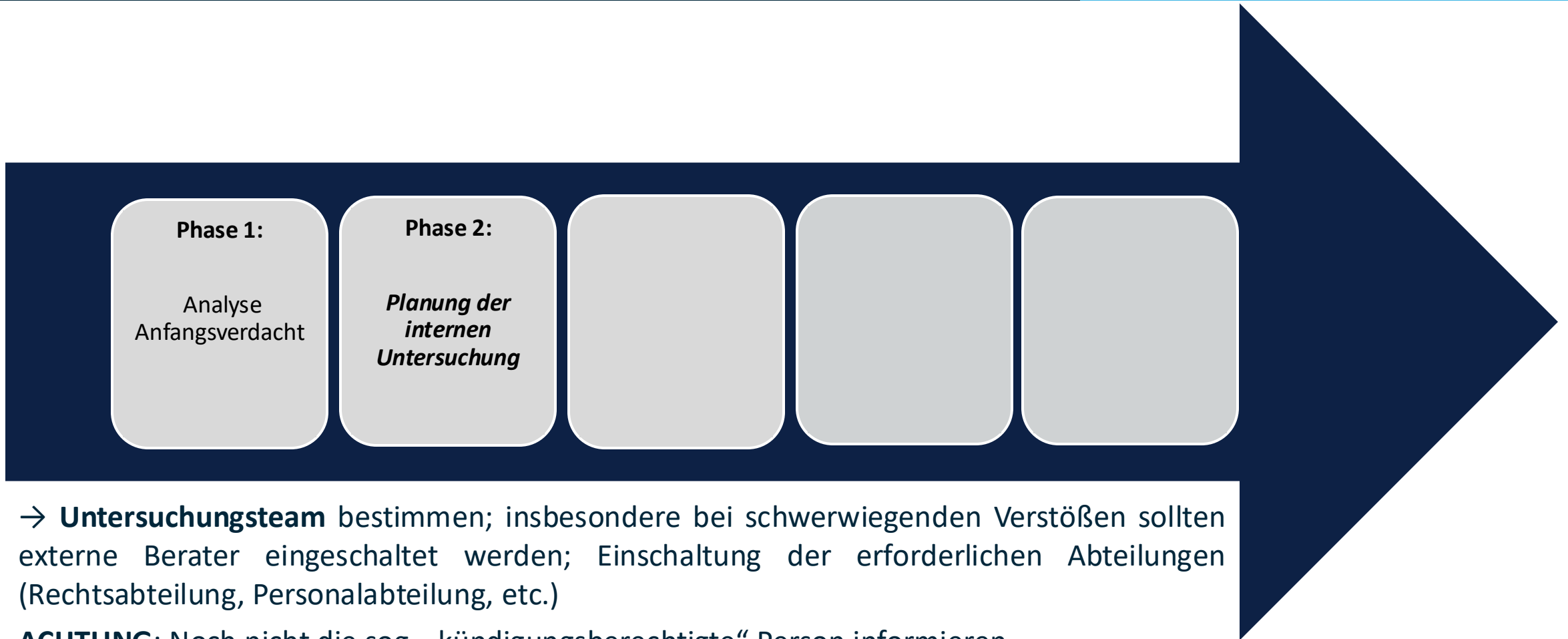
Typische Pflichtverletzungen

- Straftaten: Arbeitszeitbetrug, Diebstahl/Unterschlagung, sexuelle Belästigung
- Verstöße gegen Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz/Persönlichkeitsrechte durch Mobbing/sexuelle Belästigung
- Speziell: Verstöße von Organmitgliedern

Typische Untersuchungsanlässe

- Anfangsverdacht durch Hinweise von Arbeitnehmern oder Dritten
- Speziell: Whistleblowing-Hinweise, d.h. ggf. anonyme Meldungen
- Arbeitgeber muss den Verdacht annehmen und diesem auch nachgehen (Legalitätspflicht sowie Schutzpflichten gegenüber Arbeitnehmern)

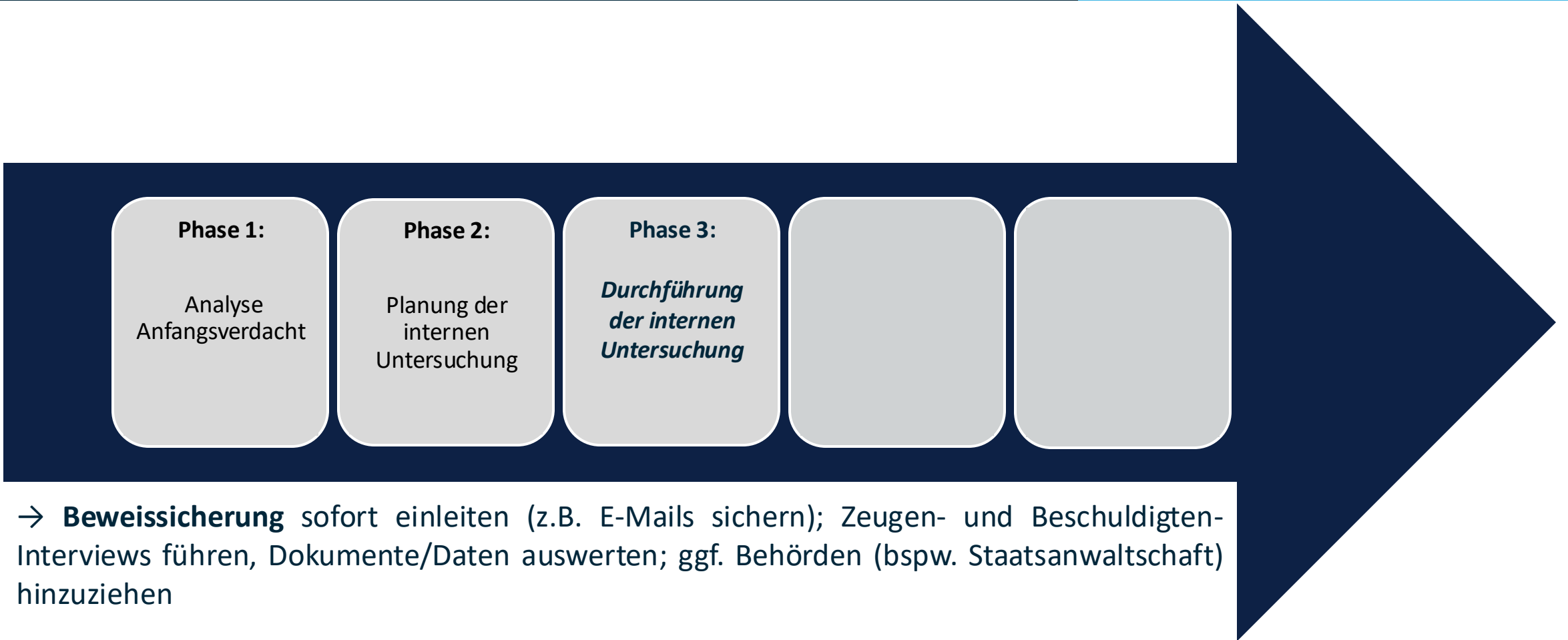




→ **Untersuchungsteam** bestimmen; insbesondere bei schwerwiegenden Verstößen sollten externe Berater eingeschaltet werden; Einschaltung der erforderlichen Abteilungen (Rechtsabteilung, Personalabteilung, etc.)

ACHTUNG: Noch nicht die sog. „kündigungsberechtigte“ Person informieren

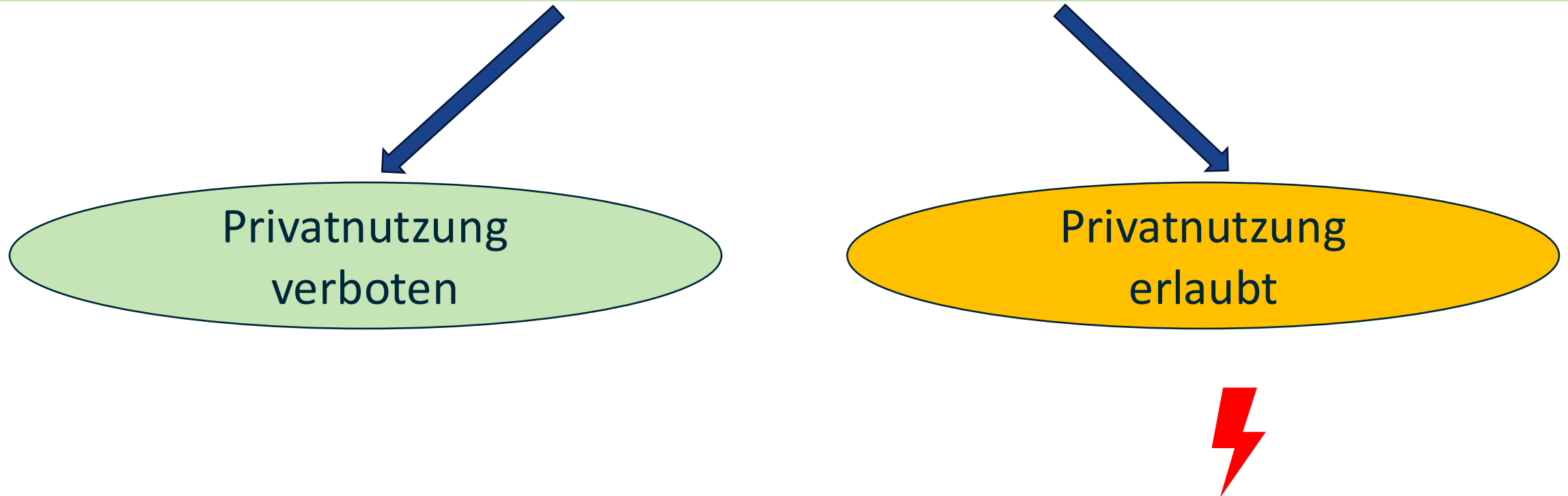
Verfahrensablauf bei internen Untersuchungen

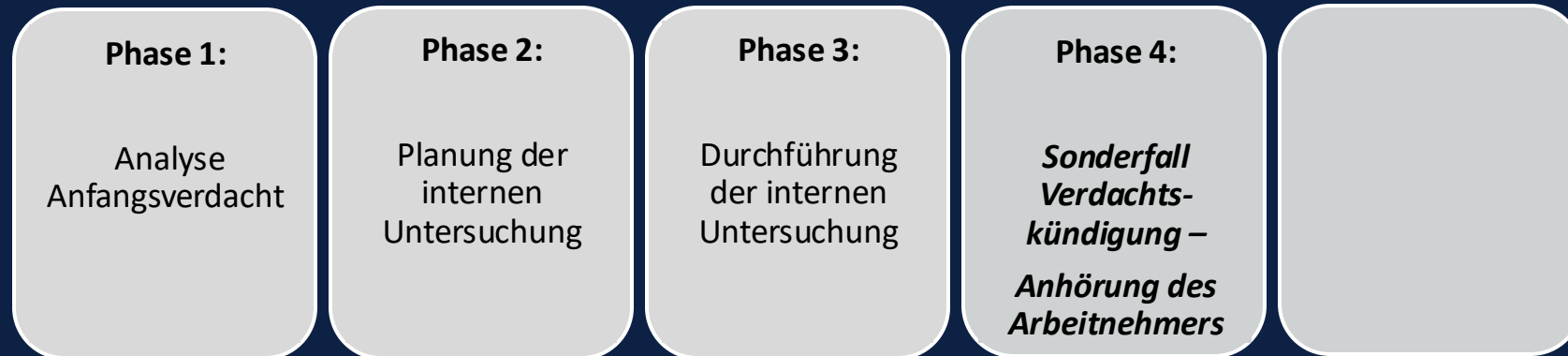


Rechte Mitarbeiter – Insbesondere Durchsuchung E-Mails

Wichtig: Die Durchsuchung von E-Mail-Postfächern von Mitarbeitern bedarf einer datenschutzrechtlichen Prüfung, insbesondere wenn für die Auswertung personenbezogene Daten i.S.v. Art. 4 Nr. 1 DS-GVO geprüft werden sollen.

Hier ist zunächst danach zu differenzieren, ob die Privatnutzung arbeitsvertraglich verboten oder erlaubt ist:

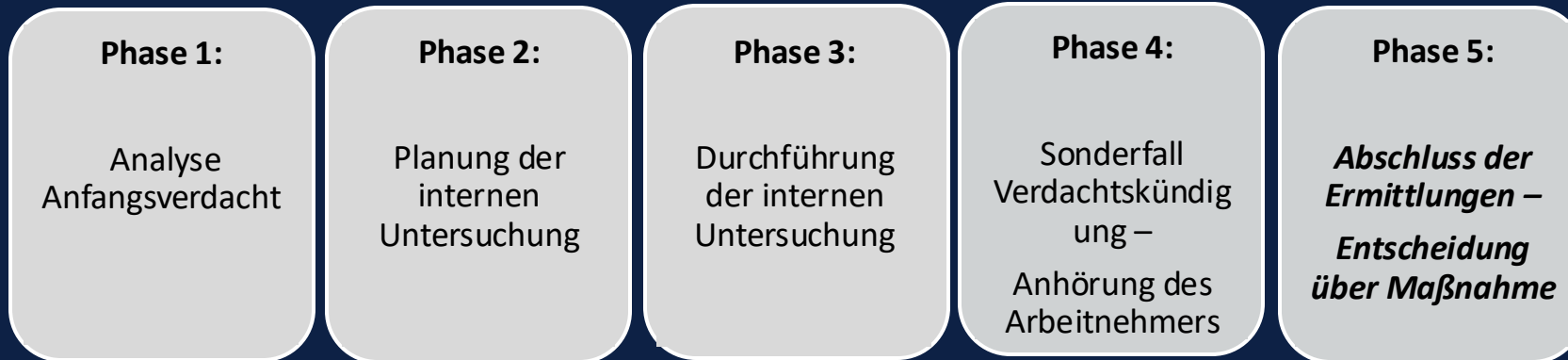




→ Die außerordentliche fristlose Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB aufgrund eines schwerwiegenden Verdachts einer strafbaren Handlung oder einer sonstigen Pflichtverletzung im Arbeitsverhältnis bedarf grundsätzlich der vorherigen Anhörung des Arbeitnehmers

„Die **vorherige Anhörung** des Arbeitnehmers ist – anders als bei der so genannten Tatkündigung – **Voraussetzung** für die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung gemäß § 626 BGB. [...] Versäumt der Arbeitgeber dies, kann er sich im Prozess nicht auf den Verdacht eines pflichtwidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers berufen; die hierauf gestützte Kündigung ist unwirksam.

(BAG, Urt. v. 25.4.2018 – 2 AZR 611/17)



→ **Abschluss der Untersuchungen:** Ergebnis dokumentieren, rechtliche Bewertung vornehmen und über Konsequenzen entscheiden (z.B. Abmahnung/Kündigung) des Arbeitnehmers

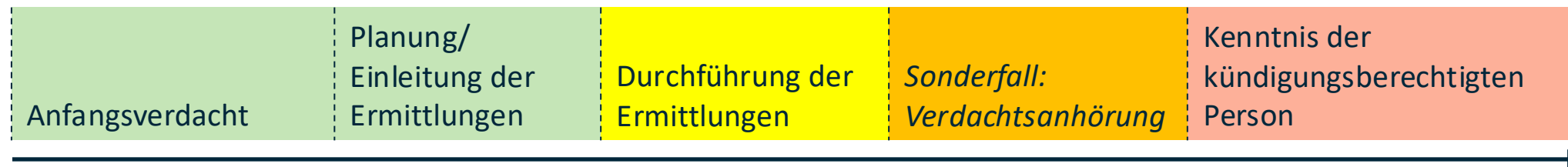
HIER: kündigungsberechtigte Person informieren und Frist des § 626 Abs. 2 BGB berücksichtigen (nächste Folie)

Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB – Grundsätze

„Die Kündigungserklärungsfrist beginnt nach § 626 II 2 BGB mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung **maßgebenden Tatsachen** Kenntnis erlangt.

Dies ist der Fall, sobald er eine **zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis** der einschlägigen Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht. Zu den maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für **als auch die gegen die Kündigung sprechenden** Umstände.“

(BAG, Urt. v. 11.6.2020 – 2 AZR 442/19)



4 Key Take-aways:

1

**Arbeitgeber
muss bei
Anhaltspunkten
Ermittlungen
einleiten**

2

**Sachverhalts-
aufklärung zügig
vorantreiben**

3

**Bei
Kündigungs-
sachverhalten
Fristen
beachten**

4

**Weitere
rechtliche
Aspekte
beachten
(Datenschutz,
Beteiligungs-
rechte des
Betriebsrats)**



Heads Up Arbeitsrecht.

15 Minutes.

**Vielen Dank für
Ihre Teilnahme.**

**Bis zum
nächsten Mal:**

04.12.2025

11.45-12.00 Uhr