

# **Gründe für die beabsichtigten Kündigungen gegen Rolf Kohn und zwei Köche der Seniorenzentrum Grullbad gGmbH**

Einige Mitglieder des Betriebsrates haben seit dem 15. November 2005 vor Beginn morgendlicher Betriebsratssitzungen ihre persönliche Frühstückspause im Betriebsratsbüro abgehalten. Zu ihnen gehörte auch der Betriebsratsvorsitzende und Verwaltungsmitarbeiter Rolf Kohn (mehr zur Person auf einer der nächsten Seiten).

Bei Rolf Kohn und zwei weiteren Mitgliedern des Betriebsrates erfolgt die Bezahlung des Frühstücks über die Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung. Die anderen haben ihr Frühstück bar bei Rolf Kohn bezahlt. Dieser hat das Geld gesammelt und zum Monatsabschluss abgerechnet. Dabei überschritt der in die Speisekasse eingezahlte Betrag sogar den Betrag des verzehrten Frühstücks.

Am 06.09.2006 schrieb die WAZ: „Auch Betriebsratschef Rolf Kohn trat immer wieder als scharfer Lammers-Kritiker auf. Laut Basta soll er nun per Kündigung "mundtot" gemacht werden. Ein Vorwurf, der auf Seiten der Stadt klar zurückgewiesen wird. Allerdings seien „gravierende Vorwürfe“ laut geworden, die zu Wochenbeginn in einer Sondersitzung des Aufsichtsrates behandelt worden seien, so Dezent und Aufsichtsratsmitglied Georg Möllers auf WAZ-Anfrage. Der Aufsichtsrat habe daraufhin die Geschäftsführung einstimmig beauftragt, arbeitsrechtliche Schritte gegen Rolf Kohn, ein weiteres Betriebsratsmitglied und einen Mitarbeiter einzuleiten.“

Am 31. August 2006 war der Betriebsrat über die Absicht der Geschäftsführung informiert worden, dem Betriebsratsvorsitzenden Rolf Kohn, dem ehemaligen Mitglied des Betriebsrates und Koch Frank Kruczynski und dem Koch M.B. eine fristlose Verdachtskündigung auszusprechen (zum rechtlichen Hintergrund einer Verdachtskündigung siehe eine der nächsten Seiten).

Den beiden Köchen wurde folgendes vorgeworfen:

1. Herausgabe von Speisen ohne Entgegennahme von Speisemarken oder Bargeld und
2. Ausgabe von zuviel Speisen, die nicht durch entsprechenden Entgelt oder Speisemarken gedeckt waren.

Der Betriebsrat hatte den Kündigungen seine Zustimmung verweigert. Trotzdem erhielten die beiden Köche ihre fristlose Kündigung. Im Zusammenhang mit dem Übergang der Küche im Seniorenzentrum Grullbad an eine Fremdfirma war den beiden Köchen am 26.01.2006 schon einmal gekündigt. Sie hatten dagegen beim Arbeitsgericht in Herne Klage eingereicht. Wohl weil im Güetermin erhebliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Kündigung aufkamen, wurden kurz vor dem entscheidenden Kammertermin die Kündigungen wieder zurückgezogen. Außergerichtlich hatten sich die beiden Köche mit ihrem Arbeitgeber darauf verständigt, unter Zahlung einer befriedigenden Abfindung aus dem Betrieb auszuscheiden. Doch deren fristlose Kündigung vereitelte einen solchen Vergleich und ersparte dem Seniorenzentrum zunächst zusätzliche Personalkosten. Erneut klagten die beiden Köche gegen ihre fristlose Kündigung. Auch bei diesen Kündigungen wurde vor dem Arbeitsgericht recht schnell deutlich, dass diese nicht haltbar seien. Die Verfahren endeten erneut mit einem Vergleich, in dem erneut die Zahlung einer Abfindung vereinbart wurde.

Für die beabsichtigte Kündigung von Rolf Kohn wurden folgende Gründe genannt:

1. keine Ausgabe von Speisemarken für das Frühstück
2. keine vollständige Abrechnung von Geldern, die Betriebsratsmitglieder für ihr Frühstück bezahlt haben (Veruntreuung)

### 3. nicht korrekte Abrechnung der übrigen Geldbeträge

Bevor die Seniorenzentrum Grullbad gGmbH jedoch den Betriebsratsvorsitzenden kündigen konnte, musste sie sich erst noch die fehlende Zustimmung des Betriebsrates durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen (zum rechtlichen Hintergrund eines solchen Zustimmungsersetzungsverfahrens siehe eine der nächsten Seiten).

Die Solidaritätsinitiative „Recklinghausen für Rolf Kohn“ hielt die Kündigungsgründe für vorgeschoben. Dies wurde letztendlich auch durch die Beschlüsse des Arbeitsgerichtes Herne und des Landesarbeitsgerichtes Hamm sichtbar, die die fehlende Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung von Rolf Kohn nicht ersetzt hatten. Dies bestätigen aber auch die über 2.000 Unterschriften Recklinghäuser Bürger(innen), die sich mit Rolf Kohn solidarisierten (siehe Unterschriftenliste auf eine der nächsten Seiten).

Die Solidaritätsinitiative war von Anfang an davon ausgegangen, dass die Geschäftsführung des Seniorenzentrums nur auf eine Gelegenheit für eine Kündigung gewartet hatte. So war der Betriebsrat und dessen Vorsitzender, Rolf Kohn, aufgrund der Ausgründung des Küchenbereiches und der rechtswidrigen Beschäftigung von 40 Zusatz-Jobs (sog. 1-€Jobs) gefordert gewesen, die Interessen der betroffenen Beschäftigten auch öffentlich zu vertreten. Dass im Zuge der von der Gewerkschaft ver.di und dem Personalrat der Stadtverwaltung Recklinghausen in Gang gesetzten öffentlichen Diskussion um die massenhafte Beschäftigung von 1-€Kräften im Seniorenzentrum Grullbad auch der damalige Geschäftsführer der Seniorenzentrum Grullbad gGmbH und der Vestischen Arbeit, Ulrich Lammers, ins Kreuzfeuer der Kritik geriet, war zwangsläufig und selbstverständlich zu erwarten. Mit den Worten „Wir lassen uns das nicht mehr länger gefallen“ hatte der Bürgermeister der Stadt Recklinghausen und Gesellschafter des Seniorenzentrums Grullbad, Wolfgang Pantförder, am 05.07.2006 dem Betriebsrat des Seniorenzentrums Grullbad – für den Fall, dass der Betriebsrat die Anschuldigung wiederholt, dass reguläre Stellen durch den Einsatz der 40 Ein-Euro-Kräfte verdrängt würden – eine einstweilige Verfügung und eine Schadensersatzklage angedroht. Er mutmaßte, dass gegen den Geschäftsführer der Seniorenzentrum Grullbad gGmbH, Ulrich Lammers, eine Kampagne wegen des Übergangs der Küche an die apetito catering GmbH laufe.



## **Rolf Kohn**

Alter: 50 Jahre

Familienverhältnisse: verheiratet, 7 Kinder

Schulbildung: Abitur

Ausbildung: Bürokaufmann

- 9/1975 bis 11/1976:** Grundwehrdienst in der Bundeswehr
- 1/1977 bis 11/1979:** Lagerarbeiter Weberei Gierlings
- 3/1980 bis 3 1986:** Lagerverwalter im Chemiebetrieb Therachemie
- 4/1982 bis 3/1986:** Betriebsrat und Vertrauensleutevorsitzender bei Therachemie
- 4/ 1986 bis 9/ 1993:** Selbständigkeit; Bioladen  
(Das Engagement für unbelastete Lebensmittel und Produkte endete in einer Privatinsolvenz.)
- 10/ 1985 bis 1991:** Mitglied für „DIE GRÜNEN“ im Rat der Stadt Viersen, zeitweilig Fraktionsvorsitzender
- 10/ 1993 bis 5/ 1995:** Angestellter bei HAVEP Berufskleidung
- 10/ 1995 bis 7/ 1997:** Umschulung zum Bürokaufmann (mit IHK-Abschluss)
- 7/ 1995 bis 1/ 2000:** Angestellter in einem Museum der Stadt Kempen
- 3/2000:** Arbeitsaufnahme im Seniorenzentrum Grullbad als kaufmännischer Angestellter in der Information
- 4/2002:** Wahl in den Betriebsrat des Seniorenzentrums Grullbad
- 6/2004:** Wahl zum stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden
- 4/2006:** Wiederwahl in den Betriebsrat mit fast 90% der abgegebenen Stimmen, Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden

## **§ 102 BetrVG**

### **Mitbestimmung bei Kündigungen**

- (1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
- (2) Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. § 99 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.
- (3) Der Betriebsrat kann innerhalb der Frist des Absatzes 2 Satz 1 der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn
  1. der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
  2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 verstößt,
  3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
  4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
  5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.
- (4) Kündigt der Arbeitgeber, obwohl der Betriebsrat nach Absatz 3 der Kündigung widersprochen hat, so hat er dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrats zuzuleiten.
- (5) Hat der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung frist- und ordnungsgemäß widersprochen, und hat der Arbeitnehmer nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Gericht ihn durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn
  1. die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint oder
  2. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde oder der Widerspruch des Betriebsrats offensichtlich unbegründet war.
- (6) Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, dass Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen und dass bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Nichterteilung der Zustimmung die Einigungsstelle entscheidet.

- (7) Die Vorschriften über die Beteiligung des Betriebsrats nach dem Kündigungsschutzgesetz bleiben unberührt.

## **§ 103 BetrVG**

### **Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen**

- (1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung und des Seebetriebsrats, des Wahlvorstands sowie von Wahlbewerbern bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.
- (2) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.
- (3) Die Versetzung der in Absatz 1 genannten Personen, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats; dies gilt nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer mit der Versetzung einverstanden ist. Absatz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass das Arbeitsgericht die Zustimmung zu der Versetzung ersetzen kann, wenn diese auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist.

## Was ist eine Verdachtskündigung?

Eine Verdachtskündigung stützt sich – wie der Name schon sagt – lediglich auf den Verdacht einer Tat. Nach bisheriger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) ist ein „dringender Verdacht“ (überwiegende Wahrscheinlichkeit) einer strafbaren Handlung eines Arbeitnehmers Voraussetzung, um eine außerordentliche fristlose wie auch ordentliche Verdachtskündigung des Arbeitgebers zu rechtfertigen.

Von der „Verdachtskündigung“ unterscheidet sich die Kündigung, bei der die Tat bewiesen werden kann.

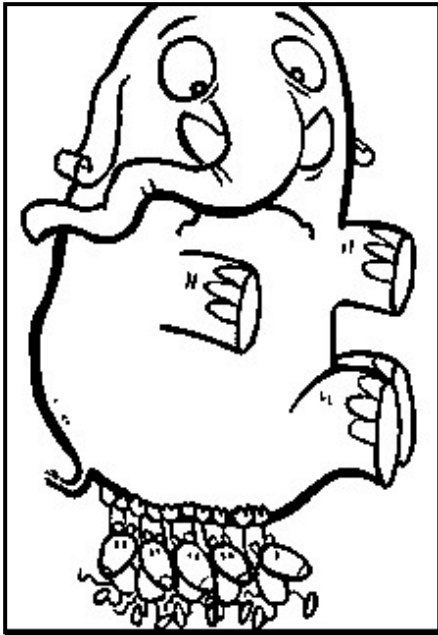
Dementsprechend reicht bei einer Verdachtskündigung zum Nachteil eines Arbeitnehmers eine geringere Tatbestandsvoraussetzung bzw. ein geringeres Beweismaß aus als bei einer Kündigung, die auf einer Tatsache beruht.

Eine Verdachtskündigung ist nur dann zulässig, wenn sich

1. starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen,
2. wenn die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören und
3. wenn der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen hat.

Beabsichtigt der Arbeitgeber eine Verdachtskündigung auszusprechen, so ist genau zwischen der Kündigung wegen des Verdachts einer Tat und der Kündigung wegen einer bewiesenen Tat zu unterscheiden. Daher hat der Arbeitgeber bei der Anhörung des Betriebsrates genau darzulegen, ob es sich um eine Verdachts- oder Tatkündigung handelt. Plant der Arbeitgeber aufgrund einer erwiesenen Straftat zu kündigen und hat er dies bereits dem Betriebsrat so mitgeteilt, dann kann er die Kündigung hinterher nicht auf den Verdacht der Tat stützen.

Daher verwundert es nicht, dass die Seniorenzentrum Grullbad gGmbH auf Nummer sicher geht und allen drei betroffenen Beschäftigten sowohl wegen des Verdachtes als auch wegen der ihnen vorgeworfenen Tat fristlos gekündigt hat. Die Arbeitsgerichte haben nun die Kündigungen rechtlich zu beurteilen. Dabei dürfen sie nur die unstreitigen oder im Wege der Beweisaufnahme festgestellten Umstände im Zeitpunkt der Kündigung berücksichtigen.



## ***Recklinghausen für Rolf Kohn***

**Mit unserer Unterschrift fordern wir die städtische Seniorenzentrum Grullbad gGmbH auf, ihre Absicht, den Betriebsratsvorsitzenden Rolf Kohn zu kündigen aufzugeben und ihre dahin zielenden Verfahren vor den Arbeitsgerichten zurückzuziehen.**

**Die gesetzliche Tätigkeit des Betriebsrates darf nicht behindert werden.**

Nr.	Name	Anschrift	Unterschrift
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			

Bitte ausgefüllte Listen an den **Verantwortlichen im Sinne des Presserechts** senden:

Solidaritätsinitiative „Recklinghausen für Rolf Kohn“,  
c/o Detlev Beyer-Peters, Victoriastraße 182 D, 45772 Marl

**Druck:** Eigendruck

**Homepage:** [www.recklinghausen-fuer-rolf-kohn.de](http://www.recklinghausen-fuer-rolf-kohn.de)

**Solidaritätskonto:** Sparkasse Vest Recklinghausen, BLZ: 426 501 50, Konto-Nr.: 65 00 73 61