

Anhörung und Widerspruch des BR bei Kündigung

von Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht Hamburg
- **Kurzfassung** –

Die Regelung im Betriebsverfassungsgesetz ist eindeutig. § 102 BetrVG stellt fest: „Eine Kündigung ohne Anhörung des Betriebsrates ist unwirksam.“ Das Gesetz verlangt also: „Der Betriebsrat ist vor der Kündigung anzuhören.“ – und zwar umfassend.

Probezeit

In der Praxis ein typischer Streitfall: Gilt die Pflicht zur Anhörung auch während der Probezeit? Die Antwort der Gerichte: „Ja“. So hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein ausdrücklich festgestellt, dass auch eine Probezeitkündigung zuvor dem Betriebsrat mitzuteilen ist. Hier muss der Arbeitgeber dann konkret werden. Pauschale Angaben, wie z. B. „Arbeitsverweigerung“, „hohe Krankheitszeiten“ oder Werturteile wie „ungenügende Arbeitsleistung“, „fehlende Führungsqualitäten“ reichen hier nicht aus (LAG Schleswig-Holstein vom 30.10.2003 – 5 Sa 345/02).

Informationspflicht

Generell gilt: Der Arbeitgeber muss alle Gründe offen legen, die ihn selbst zum Kündigungsentschluss veranlasst haben. Dazu zählt dann natürlich auch die Information darüber, dass z.B. vorher schon abgemahnt worden ist (mündlich oder schriftlich). Natürlich sind immer die Personalien des Arbeitnehmers anzugeben sowie die Kündigungsgründe, z.B. bei Krankheit die Fehlzeiten, die Zukunftsprognose und die wirtschaftliche Belastung. Auch bei zuvor geführten Interessenausgleichverhandlungen sind die Anhörungen nicht etwa entbehrlich. Fehlende Angaben kann der BR entweder nachfordern oder das Fehlen ignorieren.

Merke: Eine fehlerhafte Anhörung ist eine unwirksame Anhörung, erhöht also die Chancen der Betroffenen im Gerichtsverfahren. Der BR sollte deshalb dem Arbeitgeber nicht unbedingt auf Fehler oder 'Lücken' in der Anhörung hinweisen.

Fristen und Fristberechnung

[siehe Langfassung]

Besonderheit „fristlose“ und/oder „ordentliche“ Kündigung

[siehe Langfassung]

Verdachtskündigung oder Tatkündigung

[siehe Langfassung]

Widerspruchsgründe

Für den Betriebsrat häufig schwierig ist es, die „richtigen“ Widerspruchsgründe nach Gesetz zu finden. Es liegt nahe, sich auf „soziale Gründe“ zu beziehen. Diese sind nach § 102 Abs. 3 aber nur für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung relevant. Außerdem soll hier nur eine evtl. fehlerhafte Sozialauswahl gerügt werden. Dann verlangen die Gerichte allerdings auch, dass „Ross und Reiter“ genannt werden, sprich: die Namen derjenigen sind anzugeben, die nach Meinung des BR weniger schutzwürdig sind (*so verlangt es jedenfalls das BAG, Urteil vom 9.7.2003, 5 AZR 305/0*).

Dies fällt einem Betriebsrat natürlich schwer – andererseits: der Arbeitgeber hat seinen Entschluss zur Kündigung gefasst. Ob er sich hiervon durch den BR abbringen lässt, ist meist unwahrscheinlich. Es geht also meist darum, durch einen Widerspruch die Chancen für den

Seminar für den Betriebsrat
www.seminare37absatz6.de

Betroffenen im Gerichtsverfahren zu erhöhen. (*siehe auch: Weiterbeschäftigungsanspruch*)

Letztlich praxisrelevant bleibt also allenfalls, dass eine andere, freie Stelle zu

besetzen ist. Hier kann der BR jede Stelle nennen, ob Sie nun gerade „passt“ oder nicht. Entscheidend ist allerdings, dass eine entsprechende Stelle frei und z.B. (innerbetrieblich oder im Konzern) ausgeschrieben ist. Der Hinweis auf Überstunden, die einen Arbeitsplatz „ausmachen“ können, reicht hier nicht.

Qualifizierter Widerspruch nach § 102 BetrVG

[siehe Langfassung]

Weiterbeschäftigungsanspruch

Letztlich kommt es darauf an, dem oder der Betroffenen das „mitzugeben“, was der BR in dieser Situation leisten kann.

Ein Widerspruch des BR in Zusammenhang mit einer eingereichten Klage hat zur Folge, dass der Betroffene weiterzubeschäftigen ist – auch über das Ende der Kündigungsfrist hinaus.

Natürlich hilft dies enorm. Sofort ohne Job dazustehen, obwohl das Gerichtsverfahren noch läuft, belastet auch finanziell. Häufig nehmen Gerichte eine solche Situation dann auch zum Anlass, auf einen Abfindungsvergleich zu drängen. Nach dem Motto: Sie sind doch sowieso schon raus aus dem Betrieb.

Was tun bei mangelhafter Anhörung?

[siehe Langfassung]

Kündigung trotz laufender Interessenausgleichverhandlungen

[siehe Langfassung]

Besonderheit: Kündigungen im Insolvenzverfahren

[siehe Langfassung]

Stellungnahme des BR – formal

Natürlich ist die Stellungnahme und/oder der Widerspruch des BR an Formalien gebunden. So muss auf jeden Fall eine Sitzung einberufen und ein Beschluss herbeigeführt werden. Bei der „Anhörung“ wird der Arbeitgeber schon darauf achten, nicht nur dem Vorsitzenden „im Vorbeigehen“ die Tatsachen mitzuteilen, sondern diese meist schriftlich und ausführlich dem Gremium vorlegen.

Der BR muss sodann seine Stellungnahme gleichfalls schriftlich vorlegen – dies gilt bei „Bedenken“ gegen die Kündigung ebenso wie bei einem Widerspruch.

Für die **Langfassung** und für weitergehende Informationen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Eine kurze Mail genügt (bitte auch mit Funktion im Betrieb und Ruf-Nr. – nur zu Kontrollzwecken): steen@gsp.de

Wolfgang Steen

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg

www.gsp.de



Unser regelmäßiger Newsletter „Neues aus dem Arbeitsrecht“ für Betriebsräte erscheint regelmäßig ca. sechs Mal im Jahr – bitte bestellen unter www.gsp.de/newsletter.html

Seminare **376**
absatz