

Der kleine Alltagshelfer für den Betriebsrat

– Bearbeitungshinweis für alltäglich auftretende Themen -

4. Kündigung

4.1 Ordentliche Kündigung

Ablauf der Anhörungsbearbeitung:

- (1) Feststellung des Zugangszeitpunkts der Anhörung und Berechnung der Wochenfrist zur Reaktion
- (2) Prüfung der Vollständigkeit der Information und in der Regel KEINE Nachforderung
- (3) Aufnahme in Tagesordnung der Betriebsratssitzung oder des zuständigen Ausschusses
- (4) Beschlussfassung über Widerspruch
- (5) Ausfertigung des Widerspruchs mit Begründung unter Bezug auf die Fälle des § 102 Abs. 3 Ziff. 1 – 5 BetrVG, Unterschrift des Vorsitzenden und Zuleitung an Arbeitgeber binnen Wochenfrist.

Ähnlich wie bei Maßnahmen nach § 99 BetrVG ist bei einer ordentlichen Kündigung der Betriebsrat **unter Angabe der Gründe**, die den Arbeitgeber zu der Maßnahme bewogen haben, **anzuhören**. § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG stellt klar, dass eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung unwirksam ist. Unter den Begriff „ohne Anhörung“ kann auch eine fehlerhafte Anhörung fallen, so dass der Betriebsrat in der Regel den Arbeitgeber nicht (!) dazu anleiten sollte oder müsste, seinen Fehler, der sich letztlich zu Gunsten des Arbeitnehmers auswirken kann, zu beheben. Auch sollte man als Betriebsrat zweimal überlegen, ob man die besseren Kenntnisse, die man hat, dem Arbeitgeber wirklich übermitteln muss. Dies kann im Einzelfall einmal Sinn machen, wenn man die ernsthafte Hoffnung hat, der Arbeitgeber könnte von der Kündigung Abstand nehmen.

Die **Widerspruchsgründe** sind in Abs. 3 abschließend aufgeführt. Hier ist zu beachten, dass die Frage der Rechtmäßigkeit der Kündigung dort nicht als möglicher Widerspruchgrund aufgeführt ist. Somit muss, selbst, wenn man umfangreich vortragen kann, warum die Kündigung wohl rechtswidrig ist, zwingend mindestens einer der gesetzlich vorgesehenen Widerspruchsründe enthalten sein, um einen wirksamen Widerspruch zu erzeugen. Auch hier ist die bloße Wiedergabe des Gesetzestextes nicht ausreichend.

Findet man als Betriebsrat keine formellen Widerspruchsründe, so kann es gleichwohl angezeigt sein, einen Widerspruch zu formulieren, in dem dann zumindest signalisiert wird, dass der Betriebsrat mit der Maßnahme nicht einverstanden ist und der dem betroffenen Arbeitnehmer psychologische Unterstützung signalisiert und vielleicht auch einige Hinweise für die eigene Rechtsverteidigung gibt.

Folge des Widerspruchs: Ein Widerspruch des Betriebsrats führt nicht dazu, dass der Arbeitgeber die Kündigung nicht aussprechen darf. Er gibt jedoch dem betroffenen Arbeitnehmer gem. § 102 Abs. 5 BetrVG die Möglichkeit während laufendem Kündigungsschutzprozess die **Weiterbeschäftigung** über die Kündigungsfrist hinaus zu erzwingen. Ohne Widerspruch gibt es diese Option, bis auf Ausnahmen, nicht, mit der Folge, dass die finanzielle Belastung für den Arbeitnehmer schwieriger wird und der betroffene Arbeitnehmer sich auch mangels Eingliederung in den Betrieb oftmals psychologisch zusehends von dem Wunsch nach Weiterbeschäftigung „verabschiedet“.

Der Betriebsrat hat hier also eine hohe Verantwortung gegenüber den Kolleginnen und Kollegen.

Merke: Die Wochenfrist endet vorzeitig, wenn der Betriebsrat seine Stellungnahme abgibt, also auch wenn er dem Arbeitgeber schreibt, nicht Stellung nehmen zu wollen. Wenn dies trotz ausreichend Zeit kurz vor Monatsende erfolgt, kann die Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt erfolgen. Der Betriebsrat schadet damit dem Betroffenen.

4.2 Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Bei einer außerordentlichen Kündigung kann der Betriebsrat gem. § 102 Abs. 2 S. 3 BetrVG lediglich **Bedenken** äußern und zwar innerhalb von drei Tagen. Diese Bedenken, welche ebenfalls schriftlich dem Arbeitgeber zuzustellen sind, führen nicht zum Weiterbeschäftigungsanspruch nach Abs. 5.

Gleichwohl kann dies im Kündigungsschutzprozess durchaus die Stimmung zu Gunsten oder zu Lasten des Arbeitnehmers beeinflussen, wenn hier der Betriebsrat Bedenken angemeldet hat. Bei komplexen oder schwerwiegenden Vorwürfen mag dies für den Betriebsrat schwierig sein. Dann sollte der Betriebsrat, insbesondere wenn er nur die Version des Arbeitgebers kennt, lieber schweigen, bevor er auf Basis alleine der Arbeitgeberversion eine ausdrückliche Zustimmung erteilt.

Niemand kann einen Betriebsrat zwingen zuzustimmen. Wenn ein Betriebsrat sich nicht zur Äußerung von Bedenken oder zum Widerspruch durchringen kann, sollte er schweigen.

Fristproblem bei kombinierter Anhörung zu außerordentlicher und ordentlicher Kündigung: Kombiniert der Arbeitgeber eine Anhörung, so kann der Betriebsrat gleichwohl gesondert antworten. Der Betriebsrat muss jedoch klarstellen, dass die erste Reaktion innerhalb der 3-Tages-Frist sich nur auf die außerordentliche Kündigung bezieht und nicht der Eindruck vermittelt wird, es handele sich um eine abschließende Stellungnahme zu beiden Maßnahmen. Dies kann bei längeren Kündigungsfristen, welche z. B. zum nächsten Quartal enden, im Einzelfall dem Betroffenen ein ganzes Quartal mehr Gehalt bringen.

4.3 Kündigung eines Betriebsratsmitglieds, § 103 BetrVG

Mitglieder des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wahlvorstands oder auch Wahlbewerber dürfen nur außerordentlich gekündigt werden. Hier ist die ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Hier gibt es keine so genannte Zustimmungsfiktion, d. h. die Zustimmung gilt nicht als erteilt, wenn der Betriebsrat sich nicht (rechtzeitig) äußert. Vielmehr muss der Arbeitgeber, um dann erst kündigen zu können, die Zustimmung erwirken. Das hierzu erforderliche Gerichtsverfahren kann sich über Monate, wenn nicht Jahre hinziehen.

Es gibt noch weitere Formen des besonderen Kündigungsschutzes, die jedoch nicht hier aufgearbeitet werden, da es hier nur um das Anhörungsverfahren des BR geht.