

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kündigungen

§ 102 Betriebsverfassungsgesetz

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kündigungen ist in § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt und stellt kein echtes – erzwingbares – Mitbestimmungsrecht dar. Das bedeutet, der Betriebsrat ist zwar vor jeder Kündigung zu hören, aber auch ein Widerspruch des Betriebsrats hindert den Arbeitgeber letztlich nicht am Ausspruch der Kündigung.



Es gibt ein festgelegtes Verfahren für die Beteiligung des Betriebsrats im Falle einer Kündigung:

- Vor Ausspruch jeder Kündigung hat der Arbeitgeber den Betriebsrat anzuhören. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die zu kündigende Arbeitnehmerin oder der zu kündigende Arbeitnehmer sich noch in der Probezeit befindet, geringfügig beschäftigt ist oder vor Vertragsbeginn gekündigt wird.
- Der Betriebsrat muss allerdings nicht angehört werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer selbst das Arbeitsverhältnis kündigt, ein befristetes Arbeitsverhältnis endet oder ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird.

Zeitpunkt der Anhörung

Die Anhörung des Betriebsrats hat vor jeder Kündigung zu erfolgen, das heißt, die Kündigungserklärung darf noch nicht auf dem Weg sein. Anderenfalls ist die Kündigung unwirksam. Das gleiche gilt bei einer nicht erfolgten Anhörung des Betriebsrats (§ 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Auch eine nachträgliche Zustimmung des Betriebsrats ändert nichts an der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung.

Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet, unmittelbar nach der Anhörung des Betriebsrats die Kündigung auszusprechen. Solange sich der Kündigungssachverhalt nicht ändert, kann er sich mit dem Ausspruch der Kündigung Zeit lassen. Das bedeutet, der Arbeitgeber sollte zwar schnell handeln, aber erst wenn sich an den Umständen der Kündigung, insbesondere der Begründung, Änderungen ergeben, ist eine erneute Anhörung des Betriebsrats erforderlich.

Soll allerdings nach Zugang der ersten Kündigung eine weitere Kündigung ausgesprochen werden, ist der Betriebsrat in einem neuen Verfahren noch einmal anzuhören.



Art und Weise der Anhörung

Nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist lediglich vorgesehen, dass der Arbeitgeber im Rahmen der Anhörung den Betriebsrat ›die Gründe für die Kündigung mitzuteilen‹ hat. Die Arbeitsgerichte haben jedoch in den letzten Jahren einige Grundsätze für die Ordnungsgemäßheit der Anhörung aufgestellt.

So soll die Anhörung mindestens folgende Punkte enthalten:

- die Personalien des zu kündigenden Arbeitnehmers
- die Kündigungsabsicht
- die Kündigungsart (fristgerecht oder fristlos)
- die Kündigungsfrist
- die Kündigungsgründe

Diese vorgeschriebenen Informationen müssen seitens des Arbeitgebers ›geliefert‹ werden. Der Betriebsrat kann zusätzlich eigene Erkundigungen einziehen, muss es aber nicht.

Denkbar sind auch Fälle, in denen durch Verhandlungen des Betriebsrats zugunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers eine Rücknahme der Kündigung erwirkt werden soll und hierfür noch weitere Informationen benötigt werden. So können insbesondere bei betriebsbedingten Kündigungen Umsetzungsmöglichkeiten mit den betroffenen

Kolleginnen und Kollegen besprochen werden. Oder es kommt vor, dass sich der Grund für eine fristlose Kündigung nach Rücksprache mit dem Betriebsrat als gegenstandslos erweist.

Eine Anhörung im Sinne von § 102 BetrVG muss nicht schriftlich erfolgen, kann also auch mündlich geschehen oder es können mündlich Ergänzungen gemacht werden.

Erfolgt eine Anhörung des Betriebsrats zu einer Kündigung aber nur mündlich, kann der Arbeitgeber im Streitfall Schwierigkeiten haben zu beweisen, dass die Anhörung ordnungsgemäß erfolgte.



Widerspruchsfrist

Der Arbeitgeber muss die Erklärung, dass er eine Kündigung beabsichtigt, an den Vorsitz des Betriebsrats richten. Nur wenn dieser nicht anwesend ist, kann der Arbeitgeber sich an die Stellvertreterin oder den Stellvertreter wenden.

Hält der Arbeitgeber sich nicht an diese ›Spielregel‹, beginnt die sogenannte Widerspruchsfrist noch nicht zu laufen. Die Widerspruchsfrist ist der Zeitraum, innerhalb dessen der Betriebsrat Bedenken gegen die beabsichtigte Kündigung anmelden kann. Bei ordentlichen, das heißt fristgerechten Kündigungen beträgt die Frist eine Woche. Bei einer außerordentlichen, also einer fristlosen Kündigung hat der Betriebsrat nur drei Tage Zeit, seine Bedenken gegenüber dem Arbeitgeber zu äußern.

Hat sich der Betriebsrat auf eine ihm vorgelegte Kündigungsabsicht des Arbeitgebers gar nicht oder nicht fristgerecht geäußert, so wird dies als Zustimmung des Betriebsrats gewertet (Zustimmungsfiktion).





Form und Inhalt des Widerspruchs des Betriebsrats

Der Betriebsrat muss als Gremium einen ordnungsgemäßen Beschluss im Rahmen des Anhörungsverfahrens fassen, andernfalls kann kein rechtswirksamer Widerspruch eingelegt werden. Ein Beschluss im Umlaufverfahren ist, wie auch in sonstigen Fällen, hier nicht möglich!

Grundsätzlich sollte der Betriebsrat vor seiner Stellungnahme mit der betroffenen Arbeitnehmerin oder dem betroffenen Arbeitnehmer sprechen (§ 102 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Die Gründe für den Widerspruch, auf die sich ein Betriebsrat berufen kann, sind durch § 102 Abs. 3 BetrVG abschließend geregelt. Diese sind:

- Soziale Gesichtspunkte bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmerin und dem zu kündigenden Arbeitnehmer wurden nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt.
- Die Kündigung verstößt gegen eine Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG. Sollen zum Beispiel betriebsbedingt mehrere Beschäftigte entlassen werden, weil es dem Betrieb finanziell schlecht geht, so können sich der Arbeitgeber und der Betriebsrat auf die Gewichtung von sozialen Grunddaten wie etwa Betriebszugehörigkeit oder Lebensalter in einer Auswahlrichtlinie einigen.
- Eine Versetzung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers wäre möglich.
- Nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen wäre eine Weiterbeschäftigung möglich.

Die Widerspruchsgründe müssen vom Betriebsrat konkretisiert werden, also über den Gesetzestext hinaus mit eigenen Worten näher ausgeführt werden. So ist beispielsweise zu benennen, wohin eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer versetzt werden kann oder warum die Sozialauswahl nicht korrekt ist.

Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats auf beabsichtigte Kündigungen

- Nachfrage (beim Arbeitgeber beziehungsweise Erörterung mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer)
- Bedenken beziehungsweise Widerspruch gegen die Kündigung
- Zustimmung zur Kündigung
- Schweigen gegenüber der Kündigungsabsicht

Zwar bewirkt das Schweigen auf eine Kündigungsabsicht des Arbeitgebers, dass dem Antrag des Arbeitgebers formal zugestimmt wird, aber diese Art der ›Zustimmung‹ hat eine andere Qualität als die ausdrückliche Zustimmung zur Kündigung durch den Betriebsrat. Erhebt die gekündigte Arbeitnehmerin oder der gekündigte Arbeitnehmer Klage gegen die Kündigung vor dem Arbeitsgericht, und hat der Betriebsrat der



Kündigung ausdrücklich zugestimmt, so wertet das Gericht dies als Hinweis, dass die Kündigung begründet ist. Hat aber der Betriebsrat sich nicht ausdrücklich zustimmend zu der Kündigungsabsicht geäußert, sondern einfach die Frist verstreichen lassen, so hat dies keine weiteren negativen Auswirkungen für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht. Hat der Betriebsrat aber gegen die Kündigung Widerspruch eingelegt, hat der Klagende bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits Anspruch auf Weiterbeschäftigung (§ 102 Abs.5 BetrVG).

Rechte der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nach einer Kündigung

In § 102 Abs. 4 BetrVG ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber einen Widerspruch des Betriebsrats seinem Kündigungsschreiben beizufügen hat. Strittig ist jedoch, ob ansonsten die Kündigung wegen der Verletzung der Formvorschrift unwirksam ist.

Grundsätzlich gilt, dass im Falle der ordnungsgemäßen Kündigung – sofern der Betriebsrat Widerspruch eingelegt hat – die Arbeitnehmer, die Klage nach dem Kündigungs-

schutzgesetz eingereicht haben, verlangen können, bis zum Abschluss des Gerichtsverfahren zu unveränderten Bedingungen weiterbeschäftigt zu werden (§ 102 Abs.5 BetrVG).

Ausnahme:

Die Klage hat keine hinreichende Aussicht auf Erfolg oder erscheint mutwillig beziehungsweise die Weiterbeschäftigung wäre für den Arbeitgeber eine unzumutbare wirtschaftliche Belastung oder der Widerspruch des Betriebsrats war offensichtlich unbegründet.

Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung erlangt und findet dann beispielsweise eine andere Arbeit, so kann er sich nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes oder unter Einhaltung der Kündigungsfrist davon lösen.

Unser Tipp

Die gekündigte Arbeitnehmerin oder der gekündigte Arbeitnehmer sollte in der Regel in einem Kündigungsschutzverfahren die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats in Frage stellen, da in diesen Fällen der Arbeitgeber beweispflichtig ist, dass er alle erforderlichen Umstände im Anhörungsverfahren dem Betriebsrat mitgeteilt hat.

Wirksame und erfolgreiche Mitbestimmung braucht Know-how – die Arbeitnehmerkammer hilft!

Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen unterstützt Betriebs- und Personalräte mit

- Information,
- Qualifizierungen,
- Beratung in Verhandlungsprozessen,
- Unterstützung beim Abschluss von Vereinbarungen etc.

Herausgeber:

Arbeitnehmerkammer Bremen
Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Telefon 0421-36301-962
mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung/