

Kündigung



Beteiligung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG

➔ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses stellt für die betroffenen Beschäftigten ein besonderes einschneidendes Ereignis dar. Umso bedeutsamer ist es, dass der Betriebsrat seine Rechte in Bezug auf Kündigungen kennt und entsprechend ausüben kann.

Wie stark sind die Rechte des Betriebsrats bei Kündigungen?

Nicht so stark, wie die Überschrift des § 102 BetrVG („Mitbestimmung“) vermuten lässt: Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat nach § 102 BetrVG zwar vor jeder Kündigung „anzuhören“. Die Beteiligung des Betriebsrats hat also unabhängig von der Frage zu erfolgen, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet oder nicht und daher auch während der Probezeit. Tut der Arbeitgeber dies nicht oder nicht ordnungsgemäß, ist die Kündigung allein deswegen unwirksam!

Der Betriebsrat hat aber kein echtes Vetorecht, das heißt, dass er den Ausspruch einer Kündigung letztlich nicht verhindern kann.



Welche Form muss die Anhörung haben?

Auch wenn in der Praxis die Anhörung aus Nachweisgründen regelmäßig schriftlich erfolgt, ist eine Form für die Anhörung im Gesetz nicht vorgesehen. Der Arbeitgeber kann den Betriebsrat daher sowohl schriftlich oder mündlich anhören beziehungsweise einer schriftlichen Anhörung mündliche Ergänzungen folgen lassen.

Die Anhörung muss regelmäßig gegenüber der oder dem Betriebsratsvorsitzenden oder bei deren oder dessen Verhinderung dem stellvertretenden Gremiumsmitglied erfolgen (bei Vorhandensein eines Personalausschusses sind dessen Vorsitzende oder Vorsitzender beziehungsweise, im Verhinderungsfall, das stellvertretende Ausschussmitglied anzuhören). Sind beide verhindert und keine weiteren Vertretungsregelungen getroffen worden, so kann der Arbeitgeber auch gegenüber anderen Mitgliedern die Anhörung durchführen. Die Anhörung hat grundsätzlich während der Arbeitszeit und im Betrieb stattzufinden.

Welchen Inhalt muss die Anhörung aufweisen?

Nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG hat der Arbeitgeber im Rahmen der Anhörung „die Gründe für die Kündigung mitzuteilen“. Eine Anhörung soll daher grundsätzlich folgende Angaben enthalten:

- ▶ Arbeitnehmerseitige Personalien
- ▶ Kündigungsgründe, das heißt Mitteilung des konkreten Sachverhalts mit dazugehörigen Erläuterungen, zum Beispiel auch Entlastungsmomente oder ähnliches. Stichwortartige Angaben reichen nicht aus, außer bei einer Kündigung, die (noch) nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fällt. Gegebenenfalls sind außerdem Anlagen beizufügen wie beispielsweise Abmahnungen
- ▶ Art der Kündigung (ordentlich beziehungsweise fristgerecht oder außerordentlich beziehungsweise fristlos)
- ▶ eventuell bestehender besonderer Kündigungsschutz
- ▶ Kündigungsfrist
- ▶ Kündigungstermin
- ▶ sonstige im Einzelfall mitzuteilende Besonderheiten

Welche Reaktionsmöglichkeiten hat der Betriebsrat bei außerordentlichen Kündigungen?

Bei einer geplanten außerordentlichen Kündigung muss der Betriebsrat nach § 102 Abs. 2 Satz 2 BetrVG innerhalb von drei Tagen reagieren, wobei der Tag, an dem die Anhörung erfolgt, bei der Fristberechnung nicht mitzählt.

Sollte der Betriebsrat Bedenken gegen die Kündigung haben, so muss er diese nach ordnungsgemäßer Beschlussfassung dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Inhaltliche Vorgaben, was „Bedenken“ sein können, bestehen nicht. Der Betriebsrat kann daher jedwede Gründe aufführen, die seines Erachtens gegen die Kündigungsabsicht sprechen.

Neben der Möglichkeit Bedenken zu äußern, kann der Betriebsrat der beabsichtigten fristlosen Kündigung außerdem zustimmen oder die Drei-Tages-Frist verstreichen lassen (gilt dann als Zustimmung).

Welche Reaktionsmöglichkeiten hat der Betriebsrat bei ordentlichen Kündigungen?

Bei einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung hat der Betriebsrat nach § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG eine Woche Reaktionszeit (auch hier zählt der Tag der Anhörung bei der Fristberechnung nicht mit).

Sollte der Betriebsrat der Kündigung nicht zustimmen beziehungsweise die Wochenfrist nicht reaktionslos verstreichen lassen, so kann er auch hier schriftlich Bedenken gegen die Kündigung äußern.

Darüber hinaus besteht bei einer beabsichtigten fristgerechten Kündigung aber zusätzlich die Möglichkeit, dieser schriftlich zu widersprechen. Ein Widerspruch ist aber nur unter den inhaltlichen Vorgaben des § 102 Abs. 3 BetrVG möglich. Der Betriebsrat kann also nicht einfach widersprechen, weil er die Kündigung für ungerecht hält. Er muss sich an die im Gesetz vorgegebenen und abschließenden Widerspruchsgründe halten.

Die fünf Widerspruchgründe nach § 102 Abs. 3 BetrVG sind:

▶ **Unzureichende Berücksichtigung sozialer Belange (§ 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG)**

Bei jeder Kündigung sind soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen, ganz besonders gilt diese Vorgabe für betriebsbedingte Kündigungen (die sogenannte Sozialauswahl).

▶ **Verstoß gegen Auswahlrichtlinien (§ 102 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG)**

In vielen, vor allem größeren Betrieben, besteht die Möglichkeit Auswahlrichtlinien (siehe § 95 BetrVG) unter anderem für Kündigungen zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren. Damit dieser Widerspruch Grund besteht, muss eine entsprechende Auswahlrichtlinie allerdings im Vorfeld überhaupt abgeschlossen worden sein!

▶ **Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz (§ 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG)**

Vorhandene (andere) Arbeitsplätze, die der oder die zu kündigende Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin besetzen könnte, stehen einer Kündigung entgegen. Der Arbeitgeber muss zwar keinen neuen Arbeitsplatz schaffen, es sind aber auch Arbeitsplätze zu berücksichtigen, die in absehbarer Zeit frei werden oder aktuell mit Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern besetzt sind.

▶ **Weiterbeschäftigung nach Qualifizierung (§ 102 Abs. 3. Nr. 4 BetrVG)**

Der Betriebsrat kann der Kündigung widersprechen, wenn die oder der Gekündigte nach Umschulungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen an einem konkreten anderen Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden kann. Dabei müssen die Umschulungsmaßnahmen für den Arbeitgeber im Einzelfall zumutbar sein.

▶ **Weiterbeschäftigung nach Vertragsänderung (§ 102 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG)**

Der Betriebsrat kann auch dann der Kündigung widersprechen, wenn der oder die Beschäftigte unter geänderten (auch unter schlechteren) Arbeitsbedingungen zur Weiterbeschäftigung bereit wäre und dafür ein vorhandener freier Arbeitsplatz in Betracht käme. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall eine Änderungskündigung auszusprechen.



Wichtig:

Für einen wirksamen Widerspruch ist es erforderlich, dass der Betriebsrat die Widerspruchgründe konkret anhand der Begebenheiten im Betrieb beziehungsweise Unternehmen darlegt. Ein reiner Verweis auf den Gesetzestext oder dessen Wiederholung reicht nicht aus! Die Einwendungen müssen konkret benannt werden; beispielsweise, warum und welche sozialen Belange nicht beachtet worden sind, welcher konkrete Arbeitsplatz derzeit frei ist beziehungsweise wann frei wird und warum die oder der Betroffene die dortigen Tätigkeiten ausüben könnte und so weiter.

Welche Rechtsfolgen haben Bedenken, Widerspruch und Zustimmung zur Kündigung?

Bedenken haben keine unmittelbaren rechtlichen Folgen, da der Arbeitgeber nicht an die Stellungnahme des Betriebsrats gebunden ist. Er hat sich aber im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 BetrVG mit ihnen zu befassen – und kann gegebenenfalls von seinem Kündigungsentschluss abrücken.

Auch im Falle eines Widerspruchs des Betriebsrats kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen. Hat jedoch der Betriebsrat frist- und ordnungsgemäß widersprochen, so kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Falle einer eventuellen Kündigungsschutzklage nach Ablauf der Kündigungsfrist seine/ihre Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens verlangen! Dieser besondere Weiterbeschäftigungsanspruch ist in § 102 Abs. 5 BetrVG verankert. Dem Arbeitgeber obliegt es, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer über einen Widerspruch des Betriebsrats in Kenntnis zu setzen. In § 102 Abs. 4 BetrVG ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen hat.

Sollte der Betriebsrat der Kündigung zustimmen beziehungsweise die Frist zur Reaktion verstreichen lassen, so führt dies nicht zu einer sozialen Rechtfertigung der Kündigung. Mit anderen Worten: auch im Falle einer Zustimmung kann sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer individualrechtlich vollumfänglich gegen die Kündigung im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses wehren.

Ist der betroffene Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin im Anhörungsverfahren zu beteiligen?

Nach § 102 Abs. 2 Satz BetrVG soll der Betriebsrat die betroffene Arbeitnehmerin oder den betroffenen Arbeitnehmer hören. Dies ist zwar kein „Muss“, ist aber allein deswegen sinnvoll, um weitere benötigte Informationen zu erhalten beziehungsweise sich die – oft andere – arbeitnehmerseitige Sicht anzuhören. Ein umfassendes Bild von der Sachlage ist nämlich wichtig für die Entscheidungsfindung des Betriebsrats.



Wichtig:

Beabsichtigt die Arbeitgeberseite die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds, gelten strengere Maßstäbe. Während ihrer Amtszeit und danach für die Dauer eines Jahres sind die Betriebsräte nach § 15 Abs. 1 KSchG besonders geschützt und es ist nur eine außerordentliche Kündigung zulässig. Die fristlose Kündigung aktiver Betriebsratsmitglieder bedarf zudem der ausdrücklichen Zustimmung des Betriebsrats. In diesen Fällen kommt nicht § 102 BetrVG, sondern § 103 BetrVG zum Tragen. Lässt der Betriebsrat die (hier ebenfalls anzuwendende) Drei-Tages-Frist verstreichen, gilt dies daher als Zustimmungsverweigerung. Schweigt der Betriebsrat oder verweigert er die Zustimmung explizit, kann der Arbeitgeber die Kündigung erst einmal nicht aussprechen. Die Arbeitgeberseite kann nur nach § 103 Abs. 2 BetrVG vorgehen und versuchen, über das Arbeitsgericht in einem Beschlussverfahren die Zustimmung des Betriebsrats ersetzen zu lassen. In solch einem sogenannten Zustimmungsersetzungsverfahren prüft das Arbeitsgericht, ob eine außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt sein könnte.

Wir sind für Sie erreichbar:

Mitbestimmung und Technologieberatung

☎ 0421.3 63 01-938/ -957/ -961 in Bremen

☎ 0471.9 22 35-31 in Bremerhaven

✉ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung

IMPRESSUM

Herausgeberin:

Arbeitnehmerkammer Bremen

Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-938/ -957/ -961

Autor: Daniel Staack

Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

Druck: Wellmann, Bremen

Stand: Oktober 2020



Arbeitnehmerkammer
Bremen