

# Betriebsrats- anhörung vor Kündigungen

3.3



Autor  
Jonas Banse

Früher oder später müssen sich Arbeitgeber mit der Möglichkeit auseinandersetzen, Mitarbeitende zu kündigen. Zum Beispiel, wenn ein Mitarbeitender eine vertragliche Pflicht verletzt, keine ausreichenden Leistungen mehr erbringt oder wirtschaftliche Herausforderungen den Arbeitgeber zum Handeln zwingen.

In diesem Zusammenhang ist den meisten Arbeitgebern bewusst, dass es in Deutschland umfassende Schutzrechte zugunsten der Mitarbeitenden gibt. Insbesondere das Kündigungsschutzgesetz ist nahezu jedem Arbeitgeber ein Begriff.

Darüber hinaus gibt es allerdings weitere Regelungen, die ein Arbeitgeber bei einer Kündigung unbedingt beachten sollte, um eine Wiedereinstellung eines Mitarbeitenden inklusive Gehaltsnachzahlungen oder hohe Abfindungszahlungen zu vermeiden.

Hat sich in dem Betrieb ein Betriebsrat gebildet, muss der Arbeitgeber ihn vor jeder Kündigung eines Mitarbeitenden aus diesem Betrieb anhören. Ansonsten ist die Kündigung bereits aufgrund der fehlenden Betriebsratsanhörung unwirksam.

Der Ausdruck "jede Kündigung" ist dabei wörtlich zu verstehen. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat nicht nur bei einer betriebsbedingten Kündigung anhören, sondern bei jeder ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung. Auch wenn das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar ist oder die Kündigung in der Probezeit erfolgt, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat anhören.

Schließt der Arbeitgeber mit dem Mitarbeitenden hingegen einen Aufhebungsvertrag, ist keine Betriebsratsanhörung erforderlich. Anders verhält es sich bei einem Abwicklungsvertrag, der nach Ausspruch einer Kündigung nur die Modalitäten der Abwicklung des zuvor gekündigten Arbeitsverhältnisses regelt, ohne dass er die Beendigung des Arbeitsverhältnisses selbst zum Gegenstand hat.

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung anhören. Zum Anhörungszeitpunkt kann sich der Arbeitgeber aber bereits endgültig zur Kündigung entschlossen haben und z. B. das Kündigungsschreiben schon unterschrieben haben. Eine besondere Form der Anhörung ist nicht vorgeschrieben. Sie kann theoretisch auch mündlich erfolgen, sollte aber dennoch zu Beweis Zwecken schriftlich festgehalten werden.

Inhaltlich muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe der Kündigung mitteilen. Dies umfasst zunächst einmal die Personalien des Mitarbeitenden sowie der Umstand, dass der Arbeitgeber überhaupt beabsichtigt, den Mitarbeitenden zu kündigen. Zudem muss der Arbeitgeber den Betriebsrat darüber unterrichten, ob es sich um eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung handelt. Im ersten Fall sollte er zudem die Kündigungsfrist mitteilen. Des Weiteren muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle Tatsachen mitteilen, mit denen er die Kündigung begründen möchte. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat vollständig informieren und beispielsweise auch entlastende Umstände benennen. Er muss die Kündigungsgründe so detailliert mitteilen, dass sich der Betriebsrat ohne eigene Nachforschungen ein Bild des Sachverhalts machen und eine Entscheidung darüber treffen kann, ob er der Kündigung widerspricht. Nicht erforderlich ist hingegen die Mitteilung aller Tatsachen, auf die theoretisch eine Kündigung gestützt werden könnte. Auch bedarf es keiner umfassenden Benennung der Kündigungsgründe, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat bereits zuvor umfassend informiert hat, z. B. im Rahmen von Verhandlungen für einen Interessensausgleich und Sozialplan.

Besonders beachten sollten Arbeitgeber, dass ein "Nachschieben" von Kündigungsgründen, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat nicht mitgeteilt hat, in der Regel nicht möglich ist. Kündigt der Arbeitgeber z. B. einem Mitarbeitenden, weil er ihn des Diebstahls überführt glaubt, und teilt er nur dies dem Betriebsrat mit, so kann er die Kündigung im Kündigungsschutzprozess nicht mehr auf den Verdacht des Diebstahls stützen. Der Arbeitgeber ist daher in einem solchen Fall gut beraten, den Betriebsrat in der Anhörung auch darüber zu informieren, dass die Kündigung vorsorglich auf den Verdacht des Diebstahls gestützt wird. Nur wenn der Arbeitgeber selbst von Kündigungsgründen keine Kenntnis hatte, kann er ausnahmsweise Kündigungsgründe "nachschieben".

Nach der Anhörung hat der Betriebsrat bei einer ordentlichen Kündigung sieben Tage bzw. bei einer außerordentlichen Kündigung drei Tage Zeit zu entscheiden, ob er der Kündigung widerspricht. Äußert er sich nicht oder nicht fristgemäß, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Äußert er sich bereits vor Ablauf der Wochen- bzw. Drei-Tages-Frist kommt es darauf an, ob die Äußerung abschließend ist. Sofern dies der Fall ist, darf der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen, andernfalls muss er die abschließende Stellungnahme des Betriebsrats abwarten.

Widerspricht der Betriebsrat der Kündigung, so muss er seine Entscheidung begründen und dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Der Arbeitgeber wiederum muss diese Stellungnahme dem Mitarbeitenden zusammen mit der Kündigung zuleiten. Erhebt der Mitarbeitende Kündigungsschutzklage, muss der Arbeitgeber ihn regelmäßig auf sein Verlangen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten Bedingungen weiterbeschäftigen.

In der Praxis machen Arbeitgeber vor allem drei Fehler: Der erste Fehler ist, dass der Arbeitgeber vergisst, überhaupt den Betriebsrat anzuhören, z. B. weil er davon ausgeht, die Anhörung wird für die "Probezeitkündigung" schon nicht notwendig sein. Der zweite Fehler ist, dass er zwar den Betriebsrat anhört, ihm aber die Kündigungsgründe nicht vollständig oder fehlerfrei mitteilt, wie in dem zuvor genannten Beispiel eines des Diebstahls verdächtigen Mitarbeitenden. Drittens kommt es vor, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat zwar anhört, aber nicht die Stellungnahmefrist abwartet. Dies dürfte vor allem dann vorkommen, wenn der Betriebsrat bereits eine erste Stellungnahme abgibt, diese aber nicht abschließend ist.

Jeder dieser Fehler führt zur Unwirksamkeit der Kündigung und kann erhebliche (finanzielle) Konsequenzen haben. So muss der Arbeitgeber den Mitarbeitenden wiedereinstellen und sein Gehalt für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist nachzahlen. Wenn es schlecht läuft, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber von der Unwirksamkeit der Kündigung erfährt, bereits entscheidende Fristen abgelaufen. So ist die Probezeit (bzw. genauer die Wartezeit bis zur Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes) möglicherweise bereits verstrichen. Eine außerordentliche, fristlose Kündigung kann zudem nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis der zur Kündigung berechtigenden Umstände erklärt werden. Selbst wenn die Kündigung erneut ausgesprochen werden kann, beginnt die Kündigungsfrist erneut zu laufen. All dies bildet für den Mitarbeitenden eine gute Verhandlungsposition, seine Abfindungsvorstellung gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen.

Gleichzeitig gewinnt der Arbeitgeber auch mit einer fehlerfreien Anhörung keinen Blumentopf. Gerade in streitigen Fällen gilt es anschließend noch die Hürden des Kündigungsschutzgesetzes zu überspringen.