



Kündigung – Anhörung des Betriebsrats

Abschließende Stellungnahme des Betriebsrats (BAG, Urteil vom 25.05.2016 – 2 AZR 345/15)

Das BAG war mit der Frage befasst, wann das vor Kündigungsausspruch durchzuführende Anhörungsverfahren gem. § 102 BetrVG aufgrund einer Stellungnahme des Betriebsrats vorzeitig abgeschlossen ist. Der Betriebsrat muss seine Bedenken gegen die beabsichtigte Kündigung spätestens innerhalb von einer Woche schriftlich mitteilen (§ 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Kündigt der Arbeitgeber vor Ablauf dieser Frist, so ist die Kündigung unwirksam – es sei denn, der Betriebsrat hat sich zuvor abschließend geäußert.

Dazu hatte das BAG folgenden Sachverhalt zu entscheiden: Der Arbeitgeber hörte den Betriebsrat zum Ausspruch einer Änderungskündigung an. Am sechsten Tag nach Übermittlung des Anhörungsschreibens widersprach der Betriebsrat der beabsichtigten Änderungskündigung und bat gleichzeitig weitere Angaben zum Gehalt des Arbeitnehmers. Die Arbeitgeberin kam dem nicht nach und noch im Verlaufe des siebten Tages ging dem Arbeitnehmer die Kündigung zu.

Das BAG hat entschieden, dass die Kündigung unwirksam ist, weil sie vor Ablauf der Wochenfrist des § 102 Abs. 3 BetrVG ausgesprochen wurde. Denn die Stellungnahme des Betriebsrats war nicht abschließend. Das BAG begründet dies aber nicht nur mit der weiteren Nachfrage nach Gehaltsdaten. Das BAG präzisiert insofern seine Rechtsprechung dahingehend, dass einer Äußerung des Betriebsrats während des Anhörungsverfahrens vor Ablauf der Wartefrist nur dann fristverkürzende Wirkung zukomme, wenn ihr unzweifelhaft zu entnehmen sei, dass es sich um eine abschließende Stellungnahme handele. Hat der Betriebsrat dies nicht ausdrücklich mitgeteilt, muss sich aus der Äußerung des Betriebsrats eindeutig ergeben, dass er sich bis zum Ablauf der Anhörungsfrist nicht noch einmal – und sei es „nur“ zur Ergänzung der Begründung seiner bereits eröffneten Entschließung äußern wolle. In früheren Entscheidungen hat das BAG es als ausreichend angesehen, dass der Arbeitgeber

(nur) annehmen durfte, der Betriebsrat wünsche keine weitere Erörterung. Daran hält das BAG ausdrücklich nicht mehr fest.

Empfehlung für die Praxis:

Die Entscheidung des BAG verdeutlicht einmal mehr, wie wichtig die sorgfältige Vorbereitung der Kündigung auch in zeitlicher Hinsicht ist. Die Entscheidung des BAG dürfte zur Folge haben, dass der Arbeitgeber die Stellungnahme des Betriebsrats nur noch dann als abschließend ansehen kann, wenn der Betriebsrat sie ausdrücklich auch als abschließend bezeichnet hat und der Kündigung vorbehaltlos zustimmt. Der entschiedene Sachverhalt zeigt, dass selbst ein Widerspruch des Betriebsrats innerhalb der Wochenfrist nicht fristverkürzend wirkt, wenn zugleich weitere Informationen abgefragt werden. Der Arbeitgeber darf sich auch auf die bloße Mitteilung des Ergebnisses der Beschlussfassung des Betriebsrats durch den Betriebsratsvorsitzenden nicht mehr verlassen. Denn, so das BAG, selbst dann ist noch immer eine erneute Beschlussfassung des Betriebsrats oder Ergänzung der mitgeteilten Beschlussgründe durch den Vorsitzenden möglich. Der Betriebsratsvorsitzende muss dezidiert klarstellen, dass sich der Betriebsrat in keinem Fall mehr zur beabsichtigten Kündigung äußern will – erst wenn der Arbeitgeber genau diese Information hat, darf er vor Ablauf der Wochenfrist kündigen.

Web Version: <https://buse.de/insights/kuendigung-anhoerung-des-betriebsrats/>