

KÜNDIGUNGEN

Überblick:

Geschützter Personenkreis nach
§ 15 Kündigungsschutzgesetz

► Seite 2

Außerordentliche Kündigung:

Prüfen Sie, ob alle notwendigen
Voraussetzungen erfüllt sind

► Seite 3-5

Anhörung zur Kündigung:

Mit dieser Checkliste können Sie prüfen,
ob Sie richtig angehört wurden

► Seite 6



KÜNDIGUNGEN

Überblick:

Geschützter Personenkreis nach
§ 15 Kündigungsschutzgesetz

► Seite 2

Außerordentliche Kündigung:

Prüfen Sie, ob alle notwendigen
Voraussetzungen erfüllt sind

► Seite 3–5

Anhörung zur Kündigung:

Mit dieser Checkliste können Sie prüfen,
ob Sie richtig angehört wurden

► Seite 6

Kündigung eines Betriebsrats: Wenn der Arbeitgeber plötzlich anfängt, an Ihrem Stuhl zu sägen

Als Betriebsrat profitieren Sie von einem besonderen Kündigungsschutz, § 15 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Sie können nur außerordentlich gekündigt werden. Die außerordentliche Kündigung von Betriebsräten richtet sich zudem nach § 103 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Zu den üblichen strengen Voraussetzungen kommt noch eine spezielle Anhörung des Betriebsratsgremiums dazu. Das alles hat allerdings so manchen Arbeitgeber nicht davon abgehalten, auch Betriebsräten erfolgreich zu kündigen.

Als Betriebsrat sollten Sie auch in Ihrem eigenen Interesse die neueste Rechtsprechung genauso wie die gesetzlichen Voraussetzungen einer Betriebsratskündigung kennen. Nur so werden Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen – wenn nötig – gut vertreten können. In diesem Beitrag habe ich für Sie das Wichtigste zu dem Thema zusammengestellt.

Voraussetzungen des § 103 BetrVG

Nach § 103 BetrVG ist Voraussetzung, dass ein wichtiger Grund für die Kündigung vorliegt, der die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht. Zudem muss die Zustimmung des Betriebsratsgremiums zur Kündigung vorliegen.

Ihre Beteiligung ist Pflicht

Als Betriebsratsgremium sind Sie nach § 103 BetrVG anzuhören, wenn Ihr Arbeitgeber einem Gremiumskollegen kündigen will. Ihr Arbeitgeber wird Sie dabei um die Zustimmung zur Kündigung nach § 103 Abs. 1 BetrVG bitten.

Sie haben folgenden Möglichkeiten, auf eine solche Anhörung zu reagieren: Sie verweigern die Zustimmung, Sie schweigen oder Sie stimmen zu.

► SEITE 2

VORWORT

Friederike Becker-Lerchner, Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Kontakt: becker@mitbestimmung-heute.de

Auch als Betriebsrat sind Sie nicht vor einer Kündigung gefeit

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

die Beendigung von Arbeitsverhältnissen gehört seit jeher zu den wichtigsten Bereichen des Arbeitsrechts. Auch als Betriebsrat werden Sie deshalb im Alltag häufig mit dem Thema Kündigungen konfrontiert. Schließlich sind Sie meist der erste Ansprechpartner für einen von einer Kündigung betroffenen Kollegen. Ihr Kollege wird von Ihnen eine Einschätzung der Rechtslage und eine erste Hilfestellung erwarten. Besonders schwierig ist so eine Situation für Sie, wenn ein Kollege aus dem Gremium betroffen ist. Diese Fälle haben in vergangenen Monaten – den gerichtlichen Entscheidungen nach zu urteilen – zugenommen.

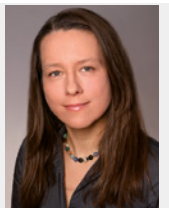
Um so wichtiger ist es für Sie, gut gewappnet zu sein, damit Sie im Fall der Fälle richtig und innerhalb der kurzen Anhörungsfristen

reagieren können. Denn als Betriebsrat sind Sie auch vor jeder Kündigung eines Gremiumskollegen anzuhören. Dieses Beteiligungsrecht sollten Sie optimal ausnutzen, um für Ihre betroffenen Kollegen das Bestmögliche in der Situation herauszuholen.

Sie erfahren in dieser Ausgabe deshalb alles Wichtige über die besonderen Kündigungsvoraussetzungen, Ihre Beteiligungsmöglichkeiten und was die Gerichte in den vergangenen Monaten zu Kündigungen von Gremiumsmitgliedern entschieden haben. So können Sie die betroffenen Kolleginnen und Kollegen gut beraten und Ihre Mitbestimmungsrechte optimal ausschöpfen.

Beste Grüße

Friederike Becker-Lerchner



► SEITE 1

Ihre Reaktion müssen Sie Ihrem Arbeitgeber wie bei anderen außerordentlichen Kündigungen auch innerhalb von 3 Tagen zukommen lassen.

Wenn Sie nicht reagieren

Stimmen Sie nicht zu bzw. reagieren Sie nicht, kann Ihr Arbeitgeber beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Ersetzung Ihrer Zustimmung stellen (§ 103 Abs. 2 BetrVG).

Wer vom Sonderkündigungsschutz profitiert

Als Betriebsrat genießen Sie Sonderkündigungsschutz. Wer unter den Schutz des § 15 KSchG fällt, dem darf nicht ordentlich gekündigt werden. Nur eine außerordentliche Kündigung ist möglich. Allerdings hält dieser Schutz nicht ewig. Wer wie lange Sonderkündigungsschutz genießt, entnehmen Sie der folgenden Tabelle.

Überblick: Geschützter Personenkreis nach § 15 KSchG

Geschützte Personen	Norm
Mitglied des Betriebsrats während der Dauer der Amtszeit	§ 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG
Mitglied des Betriebsrats innerhalb eines Jahres nach Ende der Amtszeit	§ 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG
Ersatzmitglied des Betriebsrats während der Vertretungszeit, also während der Dauer der Verhinderung des zu vertretenden Betriebsrats	§ 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG i. V. m. § 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG
Wahlvorstand einer Betriebsratswahl (ab der Bestellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses)	§ 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG
Wahlvorstand einer Betriebsratswahl während 6 Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	§ 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG
Wahlbewerber einer Betriebsratswahl ab der Aufstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses	§ 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG
Wahlbewerber einer Betriebsratswahl während der 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	§ 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG
Bis zu 3 Arbeitnehmer, die zu einer Betriebsratswahl eingeladen haben, ab der Einladung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses	§ 15 Abs. 3a Satz 1 KSchG

DOWNLOAD
► premium.vnr.de



Dass ein Antrag bei Gericht auf Ersetzung Ihrer Zustimmung erfolgreich sein kann, zeigt eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln. Das Gericht hatte über eine Verdachtskündigung wegen eines angeblichen Diebstahls zu entscheiden, die ein Betriebsratsmitglied betraf.

Arbeitgeber verdächtigt Lagerarbeiter des Diebstahls

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein Computer-Großhändler, stellte im Oktober 2016 das Fehlen von 80 Festplatten im Wert von 24.000 € fest. Er wertete deshalb die Aufnahmen der Videoüberwachungsanlage aus. Dabei fiel ihm das Verhalten eines Lagermitarbeiters auf. Die Videoaufnahmen zeigten, wie der Arbeitnehmer eine Warensendung mit Festplatten aus dem Aufnahmebereich der Kamera schob und daran hantierte. Wenig später konnte er erkennen, dass auf der

Palette Kisten fehlten. Zudem zeigten die Videoaufnahmen, wie der Arbeitnehmer mit einem größeren Karton das Lager verließ.

Der Arbeitgeber stellte den Arbeitnehmer daraufhin zur Rede. Er konfrontierte ihn mit den Ergebnissen seiner Auswertung. Dieser konnte sein Vorgehen jedoch nicht erklären.

Arbeitgeber will Arbeitnehmer fristlos kündigen

Der Arbeitgeber wollte dem Arbeitnehmer deshalb kündigen. Dieser war jedoch Mitglied des Betriebsrats. Wegen des bestehenden Sonderkündigungsschutzes war nur eine außerordentliche Kündigung möglich. Der Arbeitgeber bat deshalb zunächst das Betriebsratsgremium um Zustimmung zur fristlosen Kündigung. Dieses verweigerte die Zustimmung, weil es den Diebstahlverdacht für nicht stichhaltig hielt. Daraufhin klagte der Arbeitgeber auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats.

Gericht ersetzt die Zustimmung

Die Entscheidung: Der Arbeitgeber bekam recht. Das Gericht ersetzte die Zustimmung des Betriebsrats. Es hielt die außerordentliche Kündigung des Gremiumsmitglieds für gerechtfertigt (LAG Köln, 6.7.2018, Az. 9 TaBV 47/17).

In ihrer Begründung stellten die Richter klar, dass aus ihrer Sicht der begründete Tatverdacht bestehe und eine außerordentliche Kündigung als Verdachtskündigung gerechtfertigt sei. Zu diesem Ergebnis kamen sie aufgrund der Auswertung der Videoaufnahmen im Zusammenhang mit einem Abgleich des Warenwirtschaftssystems. Daraus schloss das Gericht, dass hinreichend dringende Indizien dafür vorlagen, dass der Arbeitnehmer 80 Festplatten entwendet habe.

Außerordentliche Verdachtskündigung setzt wichtigen Grund voraus

Ihr Arbeitgeber darf eine Verdachtskündigung grundsätzlich nur aussprechen, wenn er einen ganz konkreten Tatverdacht hat. Ein solcher ist z. B. gegeben, wenn wie hier Eigentums- bzw. Vermögensdelikte zu seinem Nachteil begangen wurden. Entscheidet sich Ihr Arbeitgeber für eine Verdachtskündigung, muss er Ihnen erläutern, warum der Verdacht des strafbaren oder vertragswidrigen Verhaltens des Kollegen das Vertrauen gestört hat und warum das Arbeitsverhältnis deshalb aufgelöst werden soll. Er muss Ihnen alle Informationen geben, die zu einer fehlerfreien und lückenlosen Bewertung der Kündigung notwendig sind. Liegt ein entsprechender Verdacht vor, müssen Sie – sofern Sie einer Kündigung nicht zugestimmt haben – damit rechnen, dass ein Gericht auf den entsprechenden Antrag Ihres Arbeitgebers hin Ihre Zustimmung ersetzt.

Achtung: Frist berücksichtigen

Stellt Ihr Arbeitgeber einen solchen Antrag, ist zu berücksichtigen, dass die Frist nach § 626 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) weiterläuft. Danach muss eine außerordentliche Kündigung innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis der Tatsachen, auf die die Kündigung gestützt wird, ausgesprochen werden. Passiert das nicht, ist die Kündigung unwirksam.

Damit Sie sich ein eigenes Bild von einer Kündigung machen können, muss Ihr Arbeitgeber Sie vollumfänglich über die Gründe unterrichten. Sie sollten zudem im Rahmen Ihrer Anhörung prüfen, ob alle Voraussetzungen vorliegen. Prüfen Sie stets besonders genau, ob Ihr Arbeitgeber nicht fadenscheinige Gründe vorträgt, um einen Kollegen bequem „loszuwerden“. Das gilt vor allem auch für die Kündigung eines Gremiumskollegen.

Voraussetzungen einer außerordentlichen Kündigung erfüllt?

1. Voraussetzung: Außerordentlicher Kündigungsgrund gegeben

Die außerordentliche Kündigung setzt einen außerordentlichen Grund voraus. Maßgeblich ist insoweit der Einzelfall, d. h., es ist festzustellen, ob ein bestimmtes Verhalten unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls ausreicht, um eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Im Grundsatz muss die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar sein.

Davon gingen die Richter des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln aus, als sie die Zustimmung des Betriebsrats ersetzten (siehe Entscheidung auf Seite 2). Denn das Gericht konnte die Zustimmung nur ersetzen, weil die Voraussetzungen einer außerordentlichen Verdachtskündigung gegeben waren. Die Videoaufnahmen hatten das Gericht davon überzeugt, dass der Arbeitnehmer des Diebstahls verdächtig war. Es ging davon aus, dass er eine schwerwiegende Pflichtverletzung begangen hatte.

Auch in einem vom Arbeitsgericht (ArbG) Stuttgart entschiedenen Fall ersetzte das Gericht die Zustimmung des Betriebsrats mit der Begründung, dass ein außerordentlicher Kündigungsgrund vorliege:

Betriebsrätin verletzt Überwachungspflicht – Kündigung wirksam

Der Fall: Eine Betriebsrätin war bei ihrer Arbeitgeberin als Krankenpflegerin beschäftigt. Ihre Ausbildung hatte sie im Jahr 2012 abgeschlossen, seitdem war sie als examinierte Gesundheits- und Krankenpflegerin tätig. Sie leistete unter anderem auch Nachtschichten. Während einer ihrer Nachtschichten im November 2016 auf der Überwachungsstation verstarb eine Patientin.

Die Arbeitgeberin war der Ansicht, dass der Tod der Patientin darauf zurückzuführen sei, dass die Betriebsrätin ihre Überwachungspflichten in schwerwiegender Weise verletzt habe. Sie wollte das Arbeitsverhältnis deshalb außerordentlich kündigen. Der Betriebsrat verweigerte allerdings die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung.

Die Verweigerung der Zustimmung zur Kündigung begründete der Betriebsrat damit, dass es an dem für eine außerordentliche Kündigung notwendigen wichtigen Grund fehle. Nach seiner Meinung war das Fehlverhalten im Hinblick auf die Überwachungspflicht auf eine Überlastung des Pflegepersonals zurückzuführen. Da die Überlastung des Pflegepersonals ursächlich sei, liege kein wichtiger Grund vor, argumentierte das Gremium.

Das wollte die Arbeitgeberin nicht hinnehmen. Sie beantragte deshalb die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung zur Kündigung beim ArbG Stuttgart – mit Erfolg.

Schwerwiegende Verletzung der Überwachungspflichten

Die Entscheidung: Das ArbG Stuttgart entschied zugunsten der Arbeitgeberin und ersetzte die Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung (5.4.2016, Az. 12 BV 64/15). Das Gericht stellte klar, dass die Verletzung der Überwachungspflichten hier einen wichtigen Grund darstelle. Die außerordentliche Kündigung sei deshalb gerechtfertigt.

Versäumt, ärztliche Hilfe zu holen

Ein Problem, das sich in der Situation gestellt hatte, war, dass die Betriebsrätin die Vitalzeichen der Patientin nicht mehr maschinell

überprüfen konnte. Als sie dies feststellte, hätte sie nach Meinung des Gerichts umgehend ärztliche Hilfe anfordern müssen. Das hatte sie jedoch nicht getan. Dieses Versäumnis wurde in der Entscheidung zu ihren Lasten als schwerwiegende Verletzung der Überwachungspflichten gewertet.

Ein weiteres Beispiel für eine wirksame Kündigung eines Betriebsrats liefert das Bundesarbeitsgericht (BAG).

Betriebsrat wird für die Konkurrenz tätig – Kündigung wirksam

Der Fall: Ein Arbeitnehmer arbeitete als Fachverkäufer für Waffen und Munition. Zudem bildete er den einköpfigen Betriebsrat des Unternehmens. Der Arbeitgeber stellte fest, dass der Arbeitnehmer unerlaubterweise auch für einen Wettbewerber arbeitete. Das wollte er nicht tolerieren.

Da es sich um den einzigen Betriebsrat handelte, stellte er beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur fristlosen Kündigung. Das Gericht ersetzte die Zustimmung daraufhin und der Arbeitgeber kündigte dem Betriebsrat fristlos. Dieser hielt die Kündigung jedoch für unwirksam. Er zog vor Gericht – allerdings ohne Erfolg.

Arbeit für einen Wettbewerber kostet den Arbeitsplatz

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die fristlose Kündigung für wirksam (BAG, 25.4.2018, Az. 2 AZR 401/17). Die Richter entschieden, dass das Vorgehen des Arbeitgebers richtig war. Er konnte direkt beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats beantragen. Das begründeten die Richter damit, dass der einzige Betriebsrat schließlich nicht in eigener Angelegenheit habe entscheiden können. Das Gericht stellte in dieser Entscheidung zudem klar, dass der Arbeitgeber die einzuhaltende 2-Wochen-Frist gewahrt habe.

Hier kann auch Ihnen als Betriebsrat gekündigt werden

Diese Beispiele führen Ihnen vor Augen, dass Ihre Mitgliedschaft im Gremium kein Freibrief für das dahinterstehende Arbeitsverhältnis ist. Ihrem Arbeitgeber bleibt grundsätzlich das Recht einer außerordentlichen Kündigung. Eine außerordentliche Kündigung gegenüber Ihnen als Betriebsrat ist vor allem in den im Folgenden genannten Fällen zulässig und deshalb meist auch durchsetzbar:

- Straftaten, wie z. B. Diebstahl oder Betrug im Betrieb
- tätliche Angriffe auf Vorgesetzte und Kollegen
- Arbeitsverweigerung in gravierenden Fällen (z. B. beharrliches Blaumachen)
- Arbeitszeitbetrug
- Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit
- inkorrekte Spesenabrechnungen
- Verrat von Geschäfts- bzw. Betriebsgeheimnissen
- schwere Beleidigungen

Wann Arbeitgeber eine Betriebsratskündigung nicht durchsetzen können

Aber es gibt auch Beispiele, in denen sich ein Arbeitgeber mit seinem Kündigungsvorhaben nicht durchsetzen konnte. So etwa bei der im Folgenden besprochenen Entscheidung des LAG Mecklenburg-Vorpommern.

Ärztin soll Patientenunterlagen falsch entsorgt haben

Der Fall: Der Arbeitgeber warf einer Arbeitnehmerin, die als Oberärztin bei ihm tätig war, vor, wichtige Patientenunterlagen nicht vorschriftsmäßig entsorgt zu haben. Er hatte die entsprechenden Unterlagen jedoch nicht selbst gefunden oder gesehen. Vielmehr hatte er den Hinweis einer Nachbarin der Arbeitnehmerin erhalten. Diese behauptete, Patientenunterlagen, die mit Gesprächsvermerken versehen waren, in der Altpapiertonne gefunden zu haben. Als sie sich bei dem Arbeitgeber meldete, soll der Fund allerdings bereits 1,5 Jahre her gewesen sein.

Die Arbeitnehmerin hielt den Behauptungen ihrer Nachbarin entgegen, dass sie die Unterlagen definitiv nicht weggeworfen habe. Außerdem schloss sie aus, die Unterlagen mit nach Hause genommen zu haben. Sie vermutete, dass der Arbeitgeber sie aus ihrem Beschäftigungsverhältnis drängen wollte.

Arbeitgeber glaubt Zeugin und will außerordentlich kündigen

Der Arbeitgeber hielt die Behauptungen der Nachbarin für wahr. Er sah sich deshalb gezwungen, der Arbeitnehmerin zu kündigen. Diese war allerdings neben ihrer Arbeit als Ärztin als Betriebsrätin tätig. Deshalb blieb ihm lediglich eine außerordentliche Verdachtskündigung wegen einer schwerwiegenden Vertragsverletzung.

Wegen der Betriebsrätigkeit der Arbeitnehmerin benötigte der Arbeitgeber zudem die Zustimmung des Betriebsratsgremiums zur außerordentlichen Kündigung nach § 103 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Diese verweigerte der Betriebsrat. Der Arbeitgeber zog deshalb vor Gericht, um die Zustimmung ersetzen zu lassen (§ 103 Abs. 2 BetrVG) – allerdings ohne Erfolg.

Gericht kippt Verdachtskündigung

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die außerordentliche Verdachtskündigung für nicht gerechtfertigt (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 10.7.2018, Az. 2 TaBV 1/18). Das begründeten die Richter damit, dass eine außerordentliche Verdachtskündigung voraussetzt, dass zum Zeitpunkt der Kündigung starke Verdachtsmomente gegeben sind, die sich auf objektive Tatsachen gründen. Diese müssen dafür geeignet sein, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören. Zudem muss der Arbeitgeber alle Möglichkeiten der Aufklärung des Sachverhalts ausgeschöpft haben. Davon ging das Gericht hier nicht aus.

Entlastende Indizien sind zu würdigen

Die Richter entschieden, dass der Arbeitgeber bei seiner Kündigung lediglich die belastenden Vorwürfe der Nachbarin berücksichtigt habe. Die entlastenden Indizien habe er hingegen nicht in ausreichendem Maß in seine Wertung mit einbezogen. Vor allem habe er nicht berücksichtigt, dass auch andere Arbeitnehmer Zugang zu den entsprechenden Unterlagen gehabt hätten. Auch die Behauptung der

Beschäftigten, dass sie ihm die Unterlagen teilweise zur Auswertung überlassen habe, habe er nicht entkräftet.

2. Voraussetzung: Interessenabwägung durchgeführt?

Ihr Arbeitgeber hat bei außerordentlichen Kündigungen schließlich unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls zudem eine Interessenabwägung vorzunehmen. Hier müssen Sie vor allem prüfen, ob ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist gegebenenfalls auch zu geänderten Bedingungen zumutbar ist.

Konkret heißt das im Umkehrschluss, dass nicht zumutbare Tatsachen vorliegen müssen, aufgrund derer Ihr Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis nicht mehr fortsetzen kann. Bei der Interessenabwägung sollten Sie Ihr Augenmerk auf die folgenden Punkte legen:

- Art und Schwere der Verfehlung
- Wiederholungsgefahr
- Grad des Verschuldens
- Lebensalter des Arbeitnehmers
- Folge der Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Größe des Betriebs
- Betriebszugehörigkeitsdauer

Achtung: Sorgen Sie dafür, dass Ihr Arbeitgeber entlastende Momente beachtet

Achten Sie im Rahmen Ihrer Anhörung vor allem darauf, dass Ihr Arbeitgeber auch entlastende Momente berücksichtigt. An diesem Punkt scheiterte auch der Arbeitgeber in der voranstehenden Entscheidung. Das Gericht erkannte ein Ungleichgewicht in der Berücksichtigung belastender und entlastender Indizien.

Entlastende Momente können z. B. eine lange, vertrauensvolle Zusammenarbeit sein. Auch extreme Belastungssituationen (Todesfall in der Familie, Scheidung) des Betroffenen können dazu zählen. Denn in solchen Situationen handelt man sich schlicht irrational.

3. Voraussetzung: Ausschlussfrist von 2 Wochen

Es ist bereits angesprochen worden. Nach § 626 Abs. 2 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) kann eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund nur innerhalb von 2 Wochen erfolgen. Diese Frist ist eine sogenannte Ausschlussfrist. Das heißt: Das Versäumen führt zu Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung.

Einige Betriebsräte sind in der Praxis unsicher, wann konkret diese Frist beginnt. Grundsätzlich gilt insoweit: Die Frist beginnt, sobald Ihr Arbeitgeber eine zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen hat (§ 626 Abs. 2 Satz 2 BGB).

IHR SERVICEPAKET

PREMIUMBEREICH: Hier finden Sie sofort einsetzbare und rechtlich geprüfte Arbeitshilfen zum Download. Loggen Sie sich ein unter: premium.vnr.de.

REDAKTIONSSPRECHSTUNDE:

Haben Sie eine Frage? Dann rufen Sie einfach Frau Becker-Lerchner an und erläutern Sie Ihr Problem. Frau Becker-Lerchner wird Ihnen persönlich und kompetent weiterhelfen.

■ **IMPRESSUM** ■ **Kündigungen** erscheint bei TKMmed!a Mitbestimmung – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn ■ **TELEFON:** 0228-9 55 01 20 ■ **FAX:** 0228-3 69 64 80 ■ **ISSN:** 1641-2179 ■ **VORSTAND:** Richard Rentrop ■ **HERAUSGEBERIN:** Denise vom Hoff, Bonn ■ **CHEFREDAKTEURIN:** Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin ■ **PRODUKTMANAGEMENT:** Anja Peters, Bonn ■ **LEKTORAT:** Adelheid Drotteff, Salem ■ **SATZ:** Reemers Publishing Services GmbH, Krefeld ■ **DRUCK:** Paul Schürle GmbH & Co. KG, Stuttgart ■ Alle Angaben wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. ■ © 2019 by TKMmed!a Mitbestimmung ■ **TELEFON DER REDAKTION:** 030-443 172 46 ■ **FAX DER REDAKTION:** 030-970 057 49 ■ **E-MAIL:** service@mitbestimmung-heute.de ■

Das heißt im Umkehrschluss: Die Ausschlussfrist beginnt so lange nicht zu laufen, wie die zur Aufklärung des Kündigungssachverhalts nach pflichtgemäßem Ermessen notwendigen Maßnahmen nicht durchgeführt wurden.

Der Beginn der Ausschlussfrist darf nicht länger als unbedingt notwendig hinausgeschoben werden. Gibt Ihr Arbeitgeber einem Betroffenen allerdings die Möglichkeit, eine Stellungnahme abzugeben, ist die Frist gehemmt. Das heißt: Die Frist läuft nicht. Denn solche Maßnahmen dienen der Sachverhaltsaufklärung.

Wichtig: Im Zweifel muss Ihr Arbeitgeber beweisen

Für die Einhaltung der Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB ist derjenige darlegungs- und beweispflichtig, der die Kündigung erklärt – bei den hier besprochenen Kündigungen also Ihr Arbeitgeber.

Wann Sie reagieren müssen

Auch als Betriebsrat haben Sie sich im Fall einer fristlosen Kündigung zu beeilen. Statt einer ganzen Woche haben Sie lediglich 3 Tage Zeit, Ihre Stellungnahme zu verfassen. Das hat zur Folge, dass Ihr Arbeitgeber Sie spätestens am 10. Tag nach Kenntnisaufnahme des Kündigungsgrunds anhören muss (§ 103 bzw. § 102 BetrVG).

Ein Muster für eine Zustimmungsverweigerung lesen Sie hier:

Muster-Zustimmungsverweigerung nach § 103 BetrVG 

Ort, Datum ...

Der Betriebsrat der ...

An die Geschäftsleitung der ...

Beabsichtigte außerordentliche Kündigung von ...

Sehr geehrte Frau ..., / Sehr geehrter Herr ...,

Sie haben dem Betriebsrat am ... mitgeteilt, dass Sie beabsichtigen, dem Betriebsratsmitglied ... nach § 103 BetrVG i. V. m. § 626 BGB zu kündigen. Der Betriebsrat hat sich in seiner heutigen außerordentlichen Sitzung mit dieser Frage beschäftigt. Er hat den Beschluss gefasst, der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung die Zustimmung zu verweigern.

Sie stützen Ihre Kündigung allein auf die belastenden Aussagen der Arbeitnehmerin ... Diese behauptet zwar, die entsprechenden Unterlagen in der Altpapiertonne gefunden zu haben. Einen Beweis dafür, wie z. B. ein Foto des Fundortes, hat sie allerdings nicht geliefert.

Der Kollege ... hält dem entgegen, dass er die entsprechenden Unterlagen sicher nicht entsorgt hat. Diese Aussage haben Sie bei Ihren Kündigungsüberlegungen überhaupt nicht berücksichtigt. Auch die weiteren entlastenden Indizien, wie z. B. die Tatsache, dass auch andere Arbeitnehmer Zugang zu den Unterlagen hatten, haben Sie nicht berücksichtigt.

Bei Berücksichtigung aller Umstände fehlt es an den für eine solche Verdachtskündigung notwendigen starken Verdachtsmomenten, die auf objektiven Tatsachen basieren. Deshalb wird die Zustimmung verweigert.

Freundliche Grüße

(Unterschrift Betriebsrat)

DOWNLOAD
▶ premium.vnr.de 

Immer auf eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit setzen

Als Betriebsrat ist es Ihre Hauptaufgabe, sich für die Belange Ihrer Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Um Ihrer Aufgabe gut nachkommen zu können, haben Sie umfangreiche Mitbestimmungsrechte. Diese werden Sie allerdings nur erfolgreich nutzen können, wenn Sie stets die wesentlichen Grundsätze der Zusammenarbeit beachten und partnerschaftlich mit Ihrem Arbeitgeber zusammenarbeiten.

Das ist auch im Hinblick auf den Bestand Ihres Arbeitsverhältnisses sinnvoll. Schließlich ist Vertrauen die Grundlage allen sozialen, menschlichen und auch wirtschaftlichen Erfolgs.

Grundsätzlich sollte die Beziehung von Ihnen und Ihrem Arbeitgeber darauf gerichtet sein, sich gemeinsam für das Wohlergehen der Arbeitnehmer im Betrieb sowie das Wohl des Betriebs einzusetzen. Im Hinblick auf die Gremiumsarbeit sollten Sie sich gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber ernsthaft darum bemühen, eine Lösung für die jeweiligen Konflikte zu finden.

Selbstverständlich sollten Sie es tunlichst vermeiden, sich gesetzlichen Vorschriften oder anderen Verpflichtungen zu widersetzen. Das gilt sowohl für Ihre Arbeit als Betriebsrat als auch im Hinblick auf Ihre reguläre Tätigkeit im Betrieb.

Tipp: Als gleichberechtigte Partner agieren

Am besten werden Sie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit erreichen, wenn Sie und Ihr Arbeitgeber sich als gleichberechtigte Partner gegenüberstehen. Das setzt voraus, dass Sie sich gegenseitig auf die Offenheit, Zuverlässigkeit und Loyalität des anderen verlassen können. Dafür ist ein regelmäßiger Informationsaustausch unerlässlich. Und: Beide Seiten haben sich stets korrekt und fair zu verhalten.

Wenn Ihr Arbeitgeber dennoch zur Kündigung greift

Manchmal verhalten sich Betriebsräte – genauso wie andere Arbeitnehmer – dennoch nicht korrekt. Je nachdem, welche Fehler der Arbeitgeber dem Betriebsrat vorwirft und wie das Verhältnis der beiden grundsätzlich ist, wird der Arbeitgeber u. U. zur Kündigung greifen (siehe oben genannte Entscheidungen).

In einem solchen Fall sollten Sie nach der Anhörung das Vorliegen der Voraussetzungen der außerordentlichen Kündigung prüfen – am besten anhand dieser Ausführungen hier. Ergibt Ihre Prüfung kein eindeutiges Ergebnis, verweigern Sie die Zustimmung zur Kündigung Ihres Kollegen.

Damit Ihrem Kollegen Ihre Weigerung letztlich auch etwas nützt, ist es zudem wichtig, dass Sie in Ihrer Stellungnahme detailliert begründen, warum die Voraussetzungen einer außerordentlichen Kündigung Ihrer Ansicht nach nicht gegeben sind. Die jeweiligen Punkte wird ein Gericht im Fall eines Zustimmungsersetzungsverfahrens Ihres Arbeitgebers oder auch in einem Kündigungsschutzprozess auf jeden Fall sehr genau prüfen.

Achtung: Betroffene Kollegen nicht beteiligen

Der betroffene Gremiumscollege darf bei der Beratung und Abstimmung über die Zustimmung bzw. Verweigerung der Zustimmung zur Kündigung nicht anwesend sein. Für diesen Fall haben Sie ein Ersatzmitglied zu laden. Mit der Checkliste von Seite 6 oben können Sie prüfen, ob Sie eine außerordentliche Kündigung kippen können. ■

Checkliste: Außerordentliche Kündigung gerechtfertigt?



Prüfpunkte	Ja/Nein
Liegt ein wichtiger Grund vor?	
Hat Ihr Arbeitgeber eine umfassende Interessenabwägung vorgenommen?	
Hat Ihr Arbeitgeber Sie angehört (§ 102 BetrVG bzw. bei Gremiumskollegen § 103 BetrVG)?	
Hat Ihr Arbeitgeber die 2-Wochen-Frist eingehalten?	
Hat Ihr Arbeitgeber schriftlich gekündigt?	
Ist Ihrem Kollegen die schriftliche Kündigung zugegangen?	
Beantworten Sie eine Frage mit Nein, hat der Kollege womöglich die Chance, die Kündigung zu kippen.	
DOWNLOAD ► premium.vnr.de	



Anhörung zur Kündigung richtig durchgeführt?

Vor der Kündigung eines Kollegen aus dem Gremium sind Sie als Betriebsrat nach § 103 Betriebsverfassungsgesetz anzuhören. Bei den Anhörungsrechten werden Sie lediglich über eine Maßnahme informiert. Sie haben dann Gelegenheit, sich zu äußern. Im Rahmen Ihrer Stellungnahme werden Sie dabei z. B. darauf hinweisen, dass Sie eine Kündigung für nicht gerechtfertigt halten, weil es Ihrer Ansicht nach keinen wirksamen Kündigungsgrund gibt. Letztlich entscheidet Ihr Arbeitgeber allein. Er muss aber bei Gericht Ihre Zustimmung ersetzen lassen, wenn er kündigen will.

Achtung: Keine wirksame Kündigung ohne Anhörung

Eine Kündigung ohne ordentliche Anhörung ist unwirksam. Wartet Ihr Arbeitgeber also die Beendigung eines Anhörungsverfahrens nicht ab oder wurde das Anhörungsverfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt, dann kann die Kündigung leicht gekippt werden.

Es gibt immer einmal wieder Arbeitgeber, die es mit der Informationspflicht nicht ganz genau nehmen. Das ist kurzsichtig. Denn stellt sich im Nachhinein heraus, dass Ihr Arbeitgeber Sie bewusst falsch oder unvollständig unterrichtet hat, ist die Kündigung ebenfalls mangels ordnungsgemäßer Anhörung unwirksam.

Wie viel Zeit Sie nach der Anhörung haben

Ab Erhalt der Anhörungunterlagen haben Sie – je nachdem, ob es sich um eine ordentliche oder eine außerordentliche Kündigung handelt – eine Woche bei einer ordentlichen Kündigung eines Kollegen aus der Belegschaft bzw. 3 Tage bei einer außerordentlichen Kündigung Zeit, eine Stellungnahme zu verfassen.

Tipp: Nutzen Sie Ihre Zeit

Nehmen Sie sich die Ihnen eingeräumte Zeit. Denn Ihre Reaktion auf die Kündigung wird in einem eventuellen Kündigungsschutzprozess unter Umständen eine ganz entscheidende Rolle spielen.

Ihr Arbeitgeber muss die Kündigung Ihnen gegenüber im Rahmen der Anhörung hinreichend plausibel erörtert haben. Nur wenn Sie die einzelnen Punkte der nebenstehenden Checkliste mit Ja beantworten können, hat Ihr Arbeitgeber Ihnen die notwendigen Angaben mitgeteilt. Sollten Angaben fehlen oder ist die Begründung nicht nachvollziehbar, bohren Sie nach, und verlangen Sie Beweise.

Haben Sie nach einer entsprechenden Prüfung Einwände gegen eine Kündigung, können Sie Ihre Zustimmung verweigern. Das Muster einer Zustimmungsverweigerung lesen Sie auf Seite 5. ■

Checkliste: Anhörung zur Kündigung richtig durchgeführt?



Prüfpunkte	Ja/Nein
Anhörung enthält alle notwendigen Personaldaten – Name, Vorname, Geburtsdatum – Adresse	
Sozialdaten des Kollegen – Beginn des Arbeitsverhältnisses – Lebensalter – verheiratet: ja/nein – Unterhaltspflichten – Alter der Kinder – Im Fall einer Schwerbehinderung: Das zuständige Integrationsamt hat der Kündigung am ... zugestimmt. – eventueller Sonderkündigungsschutz nach § 15 Kündigungsschutzgesetz	
Art der geplanten Kündigung – ordentlich/außerordentlich – Kündigung geplant zum ... – Kündigungsfristen	
Begründung und ggf. Sozialauswahl – Kündigungsgrund umfassend dargelegt – abhängig von der Art der Kündigung ausführliche Darstellung des Hergangs – Vorlage eventuell erteilter Abmahnungen	
Bei betriebsbedingten Kündigungen – unternehmerische Entscheidung – Zahl der wegfallenden Arbeitsplätze – vergleichbare Arbeitnehmer und deren Sozialdaten – Vorlage eines eventuellen Änderungsangebots	
Angaben zur Tätigkeit des Arbeitnehmers – Beruf – Tätigkeit im Betrieb – Abteilung	
DOWNLOAD ► premium.vnr.de	

