

Mandanteninfo Juli 2013

Betriebsratsanhörung und Kündigung: Sozialauswahl muss begründet werden!

Die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung erfordert neben der Nennung der für die Kündigung ausschlaggebenden Umstände auch die Mitteilung der Gründe, warum einzelne Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herausgenommen worden sind.

(Leitsatz der Verfasserin)
Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urt. vom 10.02.2012, 8 Sa 342/11

Die Parteien streiten um eine ordentliche arbeitgeberseitige Kündigung und um die Weiterbeschäftigung des Klägers.

Der Kläger ist bei der Beklagten, die eine Tageszeitung herausgibt, als Redakteur beschäftigt. Neben einer Hauptredaktion unterhält die Beklagte noch externe Redaktionsbüros an drei weiteren Standorten. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers betriebsbedingt. Zur Begründung dieser Kündigung führte sie an, dass man die Entscheidung getroffen habe, die defizitären externen Redaktionsbüros, zu denen auch der Kläger zugeordnet gewesen sei, zu schließen.

Der BR wurde zur beabsichtigten Kündigung angehört. Dieser hatte der Kündigung widersprochen.

Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage. Er war der Auffassung, dass eine vorzunehmende Sozialauswahl nicht durchgeführt worden sei. Dem BR seien in der Anhörung hierzu keine Angaben gemacht worden, was dieser in seinem Widerspruch auch ausdrücklich moniert habe.

Erst im Kündigungsschutzverfahren fügte die Beklagte einem ihrer Schriftsätze eine Liste mit Beschäftigten bei. Hierzu gab sie an, dass vor Ausspruch der Kündigung sehr wohl die erforderliche Sozialauswahl vorgenommen worden sei. Allerdings sei der Kläger mit den auf der Liste benannten Redakteurinnen und Redakteuren nicht vergleichbar. Insbesondere berief sich die Beklagte darauf, dass der BR über die Gründe der beabsichtigten Kündigung vollumfänglich informiert gewesen sei.

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3}
Christopher Koll¹
Maike Grolms
Wiebke Christoph
Ingrid Heinlein⁴

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht
³ Familienrecht
⁴ VRLAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation mit folgenden
Kanzleien für Arbeitsrecht

Berlin
Hummel · Kaleck

Bremen
Sieling · Winter · Dette · Nacken

Dortmund
Stein, Woerner, Rogalla

Frankfurt a.M.
Büdel · Bender
franzmann.geilen.brückmann

Freiburg
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Müller-Knapp · Hjort · Wulff

Hannover
Fricke · Klug

Konstanz
Wiritsch

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Bell · Helm · PartnerInnen

Nürnberg
Manske & Partner

Stuttgart
Bartl & Weise

Wiesbaden
Schütte & Kollegen

Kooperation in Zivil- und Strafrecht
Düsseldorf
Kanzlei Tim Engels

Dem BR seien die Sozialdaten des Klägers, die Kündigungsfrist und -termin sowie die Kündigungsgründe mitgeteilt worden. Insoweit gelte der Grundsatz der subjektiven Determinierung. Dem BR seien nur diejenigen Umstände zu nennen, die der Arbeitgeber selbst als ausschlaggebend für die Kündigung angesehen habe.

Das Arbeitsgericht gab der Klage des Redakteurs statt. Zu Recht, bestätigte das Landesarbeitsgericht Nürnberg.

Es fehle bereits an einer ordnungsgemäßen Betriebsratsanhörung. Nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG habe der Arbeitgeber dem BR die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Dabei ist der BR dann ordnungsgemäß angehört, wenn ihm der Arbeitgeber neben Angaben zur Person, insbesondere die aus seiner Sicht tragenden Umstände, unterbreitet. Dabei hat der Arbeitgeber bei betriebsbedingten Kündigungen **den BR auch über die Gründe für die vorgenommene Sozialauswahl** zu unterrichten.

Zwar hat die Beklagte vorgetragen, dass der BR über die Gründe und Hintergründe der beabsichtigten Kündigung vollumfänglich informiert gewesen sei und dass ihm bezüglich der Sozialauswahl die persönlichen Daten aller Redakteure bekannt gewesen seien. Sie habe aber nicht substantiiert dargelegt, dass und inwieweit sie dem BR mitgeteilt hat, aus welchen Gründen die Mitarbeiter aus der erforderlichen Sozialauswahl herausgenommen worden sind bzw. diese trotz besserer Sozialdaten nicht gekündigt worden sind. Im Anhörungsschreiben an den BR seien hierzu keine Ausführungen gemacht worden. Auch habe die Beklagte nicht konkret behauptet, dass die Gründe, die sie zur getroffenen Auswahl bewogen haben (Teilzeittätigkeit/Springertätigkeit) dem BR mitgeteilt worden seien. Damit habe die Beklagte die von ihr selbst behauptete und getroffene Sozialauswahlentscheidung dem BR nicht ordnungsgemäß mitgeteilt. Die Anhörung des Betriebsrates sei fehlerhaft und die Kündigung deshalb unwirksam.

Fazit:

Vor jeder Kündigung muss der Arbeitgeber seinen BR gem. § 102 Abs. 1 BetrVG unterrichten. Die Praxis macht allerdings deutlich, dass Arbeitgeber hier häufig Fehler machen, die dem gekündigten Arbeitnehmer helfen können. Mit der obigen Entscheidung stellt das LAG Nürnberg klar, dass bei der Anhörung des Betriebsrates auch detailliert zur Durchführung der Sozialauswahl im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG vorgetragen werden muss. Wenn Mitarbeiter aus der Sozialauswahl herausgenommen wurden, muss dies genau begründet werden. Betriebsräten und gekündigten Arbeitnehmern ist zu raten, die Anhörung nach § 102 BetrVG nunmehr noch genauer auch auf diese Aspekte einer betriebsbedingten Kündigung zu prüfen. Finden sich hier Fehler, bestehen gute Aussichten, eine Kündigungsschutzklage allein schon auf dieser Basis zu gewinnen. **Dies jedoch nur dann, wenn der BR den Arbeitgeber auf den Fehler nicht hinweist.** Andernfalls kann ein Arbeitgeber den Fehler bei der Anhörung noch korrigieren, was die danach ausgesprochene Kündigung wirksam werden lässt. Ein BR sollte also **nur den betroffenen Arbeitnehmer über die fehlerhafte Anhörung unterrichten**, damit dieser dann eine erfolgreiche Kündigungsschutzklage durchführen kann.