

Mandanteninfo Dezember 2022

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei unterbliebener Anhörung vor Ausspruch von Kündigungen

Es kann eine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers nach § 23 Absatz 3 BetrVG darstellen, wenn er Kündigungen ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Absatz 1 BetrVG ausspricht.

(Leitsatz)

Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 08.08.2022 - 16 TaBV 191/21

Der Betriebsrat hatte gegen den Arbeitgeber ein Beschlussverfahren eingeleitet, weil er **wiederholt nicht nach § 102 BetrVG** vor Ausspruch von Kündigungen **beteiligt** worden ist. Der erste vom Betriebsrat beanstandete Vorfall ereignete sich 2019. Der Arbeitgeber verteidigte sich wegen der unterbliebenen Anhörung des Betriebsrats mit dem Argument, die **Kündigung sei in Abstimmung mit dem gekündigten Beschäftigten** ausgesprochen worden, um auf diesem Weg einen Abwicklungsvertrag vereinbaren zu können. Im Jahr 2020 erklärte der Arbeitgeber sechs krankheitsbedingte Kündigungen, ohne zuvor den Betriebsrat zu beteiligen. Diesmal entschuldigte sich der Arbeitgeber damit, die unterbliebene Anhörung des Betriebsrats sei ein Versehen des Personalsachbearbeiters gewesen. In Zukunft solle der Betriebsrat zu jeder Kündigung angehört werden, es sei denn, die Kündigung erfolge auf Wunsch des Arbeitnehmers. Damit wollte sich der Betriebsrat nicht zufrieden geben und beantragte, dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, Kündigungen auszusprechen, ohne zuvor den Betriebsrat nach § 102 BetrVG zu beteiligen. Für den Fall, dass der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkommt, sollte dem Arbeitgeber ein Ordnungsgeld angedroht werden.

Das Hessische Landesarbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats in vollem Umfang stattgegeben. Zur Begründung führt es aus, dass der Betriebsrat nach § 23 Abs. 3 BetrVG dem Arbeitgeber bei einem groben Verstoß gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz durch das Arbeitsgericht aufgeben lassen kann, eine Handlung zu unterlassen. Die Regelung dient dem Schutz der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung gegen grobe Verstöße des Arbeitgebers. Es soll ein Mindestmaß gesetzmäßigen Verhaltens des Arbeitgebers im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung sichergestellt werden. Mit dieser Vorschrift soll der Arbeitgeber zur

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Fabian Wilden
Rechtsanwalt

Stefani Dach
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Ingrid Heinlein
Vorsitzende RichterIn
am LAG a.D.

*Regine Windirsch
Rechtsanwältin
Ausgeschieden zum 30.04.2022

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

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE33HAN

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

Erfüllung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten angehalten werden. Aus diesem Grund **kommt § 23 Abs. 3 BetrVG bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen § 102 Abs. 1 S. 1 und 2 BetrVG in Betracht, um in Zukunft erzwingen zu können, dass der Betriebsrat vor Ausspruch von Kündigungen beteiligt wird.** Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung mitzuteilen, welche Gründe ihn dazu führen, diese Maßnahme zu ergreifen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Damit verknüpft die Norm die dem Arbeitgeber nach § 102 Abs. 1 S. 1 und 2 BetrVG obliegenden betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten mit der individualrechtlichen Sanktion, der Unwirksamkeit der ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochenen Kündigung. Hieraus **folgt jedoch nicht, dass ein Verstoß gegen die Anhörungspflicht allein auf diese individualvertragliche Folge beschränkt ist.** Vielmehr beinhalten die Sätze 1 und 2 des § 102 BetrVG Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat. Hierbei handelt es sich um „Verpflichtungen aus diesem Gesetz“ im Sinne von § 23 Abs. 3 BetrVG. Durch die Beteiligung des Betriebsrats vor dem Ausspruch von Kündigungen soll dieser Gelegenheit erhalten, dem Arbeitgeber die Sicht und Überlegungen der Arbeitnehmerseite zum Kündigungsentschluss mitzuteilen, um ihm Gelegenheit zu geben, mögliche Bedenken zu Gunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. § 102 BetrVG gewährleistet damit die Wahrnehmung kollektiver Rechte des Betriebsrats vor der Ausübung individualvertraglicher Befugnisse des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern. Es sind auch **keine Fallgestaltungen denkbar, in denen die Verpflichtung gegenüber dem Betriebsrat entfällt.** Damit sind auch nicht Fälle auszunehmen, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Personalgespräch eine Verständigung darüber erzielt haben, dass der Ausspruch einer arbeitgeberseitigen Kündigung und der Abschluss einer Abwicklungsvereinbarung erfolgen soll.

Fazit:

Die Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts ist uneingeschränkt zu begrüßen. Das ohnehin gesetzlich relativ schwach ausgeprägte Beteiligungsrecht des Betriebsrats vor Ausspruch von Kündigungen darf nicht weiter ausgehöhlt werden, indem bei Unterlassungsansprüchen des Betriebsrats wegen Verstoßes gegen § 102 BetrVG Fälle ausgenommen werden, in denen Kündigungen – angeblich – im Vorfeld mit den Betroffenen vereinbart worden sind. Der Betriebsrat muss auch über solche Fallgestaltungen im Vorfeld unterrichtet und beteiligt werden.

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Windirsch, Britschgi & Wilden
Anwaltsbüro