

Eine unrichtige Belehrung des Betriebsrats kann zur Unwirksamkeit einer ausgesprochenen Kündigung führen

Der Weg zu einer wirksamen arbeitsrechtlichen Kündigung kann mit vielen Stolpersteinen versehen sein. Solche Stolpersteine können eine unrichtige Anzeige von Massenentlassungen gegenüber der Agentur für Arbeit oder eine unrichtige Sozialauswahl sein. In einem im September 2016 vom Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 22. September 2016, Az.: 2 AZR 700/15) entschiedenen Fall wurden die Eigenschaft des zu kündigenden Arbeitnehmers als schwerbehinderter Mensch und das Unterlassen der inhaltlichen Korrektur einer Betriebsratsanhörung dem Arbeitgeber zum Verhängnis:

Der vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidende Sachverhalt in geraffter Form

Beim Kläger (Arbeitnehmer) wurde im Juni 2013 Leukämie diagnostiziert und ihm wurde mit Bescheid vom 3. September 2013 rückwirkend zum 28. Juni 2013 ein Grad der Behinderung von 70 zuerkannt. Im Verlauf des Jahres 2013 verdächtigte die Beklagte (Arbeitgeberin) den Kläger, dass dieser widerrechtlich seinen Dienstwagen dazu nutzte, um Tankfüllungen nicht zweckentsprechend zu verwenden und, dass er während der Arbeitszeit privaten Zwecken im Internet nachgehe. Aus diesem Grund sprach sie in der Folgezeit gegenüber dem Kläger mehrfach Kündigungen aus. Vor jeder Kündigung wurde der Betriebsrat angehört. In der Betriebsratsanhörung, die die zuletzt ausgesprochene Kündigung dieses Rechtsstreits betraf, begründete die Beklagte die Kündigung damit, dass sie Zweifel am Vorliegen einer Erkrankung beim Beklagten habe und, dass sie die Weigerung des Beklagten zur Stellungnahme zu den vorgenannten Verdachtsmomenten als Eingeständnis seiner Schuld ansehe.

Nach der Stellungnahme des Betriebsrats, aber noch vor Ausspruch der Kündigung erhielt die Klägerin eine 26-seitige Stellungnahme zu den von ihr erhobenen Vorwürfen vom Kläger und sie erlangte unzweifelhaft den Nachweis, dass der Kläger schwer erkrankt war. Diese Tatsachen teilte die Beklagte dem Betriebsrat vor dem Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung nicht mehr mit.

Neue Erkenntnisse des Arbeitgebers, die diesem nach Abschluss der Betriebsratsanhörung, aber vor Ausspruch der Kündigung bekannt werden, führen zur Notwendigkeit der erneuten Durchführung der Betriebsratsanhörung

Gibt es einen Betriebsrat, so ist der Arbeitgeber gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verpflichtet, vor jeder Kündigung den Betriebsrat anzuhören. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung gar nicht oder nur unzureichend nach, ist die davon betroffene Kündigung unwirksam. Sinn und Zweck der Betriebsratsanhörung ist nicht die selbstständige Überprüfung der rechtlichen Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung durch den Betriebsrat, sondern es soll dem Betriebsrat ermöglicht werden, sich mit den vom Arbeitgeber genannten Kündigungsgründen auseinanderzusetzen, um dem Betriebsrat die Möglichkeit zu geben, auf die Willensbildung des Arbeitgebers Einfluss nehmen zu können. Aus diesem Grund muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung die aus seiner Sicht maßgeblichen Gründe für die Kündigung mitteilen. Allerdings darf er in diesem Zusammenhang ihm bekannte Tatsachen, die sich bei objektiver Betrachtung zugunsten des Arbeitnehmers auswirken können, dem Betriebsrat nicht vorenthalten.

Bei dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber dem Betriebsrat zunächst die aus seiner Sicht maßgeblichen Faktoren vollständig mitgeteilt. Insofern konnte er nach der Stellungnahme des Betriebsrats eigentlich zeitnah die beabsichtigte Kündigung aussprechen. In diesem Fall führte jedoch die Besonderheit, dass sich noch vor dem Ausspruch der Kündigung für den Arbeitgeber ergab, dass ein Teil der zum Nachteil des Arbeitnehmers ausgelegten Umstände nicht mehr vorlag dazu, dass die ursprüngliche Betriebsratsanhörung unrichtig wurde und der Arbeitgeber deshalb verpflichtet war, vor dem Ausspruch der Kündigung den Betriebsrat erneut anzuhören, um ihm in diesem Zusammenhang die neuen Tatsachen mitzuteilen. Da er dies vor dem Ausspruch der Kündigung unterlassen hatte, war die streitgegenständliche Kündigung unwirksam.

Nach dem Zugang der Kündigung hat der Arbeitnehmer drei Wochen + x Zeit, um den unwissenden Arbeitgeber über seine Schwerbehinderung zu informieren

Im Rahmen dieses Rechtsstreits konnte das Bundesarbeitsgerichts erneut zu der Frage Stellung nehmen, innerhalb welches Zeitraums ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber über seine Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch in Kenntnis zu setzen hat, um nicht den ihm dadurch zustehenden Sonderkündigungsschutz zu verwirken. Das Bundesarbeitsgericht stellt insofern fest, dass der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach dem Zugang der Kündigung den Arbeitgeber über eine ihm zuerkannte Schwerbehinderteneigenschaft informieren muss, wenn er den aus § 85 SGB IX resultierenden Kündigungsschutz in Anspruch nehmen möchte.

Die vorgenannte Dreiwochenfrist verlängert sich noch um den Zeitraum der notwendig ist, um dem Arbeitgeber die entsprechende Mitteilung zugehen zu lassen. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang offen gelassen, wie lang diese Zeitspanne maximal sein darf. Denn im vorliegenden Fall stellte sich die Frage nicht, da die entsprechende Mitteilung dem Arbeitgeber innerhalb von 22 Tagen nach dem Zugang der Kündigung übermittelt worden war.

Fazit

Erhält der Arbeitgeber nach dem eigentlichen Abschluss der Betriebsratsanhörung, aber noch vor dem Ausspruch der Kündigung Informationen, die die von ihm in der Betriebsratsanhörung genannten Gründe in einem neuen Licht erscheinen lassen, so hat der Arbeitgeber eine neue Betriebsratsanhörung vor dem Ausspruch der Kündigung durchzuführen. Andernfalls läuft er Gefahr, dass die Kündigung unwirksam ist.

Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer hat nach dem Zugang der Kündigung grundsätzlich drei Wochen Zeit, um seinen Arbeitgeber über seine Eigenschaft als anerkannter Schwerbehinderter zu informieren. Die Drei-Wochen-Frist ist im Zweifel noch um einen angemessenen Zeitraum für die Zustellung der entsprechenden Mitteilung an den Arbeitgeber zu verlängern. Wie lang diese Zustellfrist ist, hat das Bundesarbeitsgericht

bisher jedoch nicht entschieden. Insofern sollten Arbeitnehmer darauf achten, dass sie innerhalb der vorgenannten drei Wochen nachweislich für die Zustellung der entsprechenden Mitteilung sorgen. In diesem Zusammenhang ist es nicht ratsam die entsprechende Erklärung nur im Zusammenhang mit einer parallel erhobenen Klage auszusprechen. Denn wird die Klageschrift dem Arbeitgeber nicht innerhalb der vorgenannten Frist zugestellt, dann gilt die Mitteilung als verspätet zugegangen und der Arbeitnehmer kann sich nicht auf den aus § 85 SGB IX resultierenden Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Arbeitnehmer berufen.

Ass. jur. Kai Riefenstahl
2016