



### Starker Schutz

**B**etriebsräte genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Ihr Arbeitsverhältnis kann nur außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt werden. Eine ordentliche Kündigung verbietet § 15 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) – bis auf Fälle der Betriebsstilllegung und der Stilllegung der Betriebsabteilung, in der das Betriebsratsmitglied tätig ist. Das Ziel: Betriebsräte sollen ihr Mandat ohne Furcht vor Repressalien ausüben können.

Nun gibt es aber Fälle, in denen es für Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen unmöglich ist, Betriebsräte weiter zu beschäftigen, auch nicht zu geänderten Arbeitsbedingungen. Das ist aber kein Grund für eine außerordentliche Kündigung. Um diesen unzumutbaren Zustand zu beseitigen, nutzt das Bundesarbeitsgericht einen „Kniff“: die Richter erlauben eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung – obwohl es eigentlich nur ordentliche betriebsbedingte Kündigungen gibt. Der Arbeitgeber muss dabei begründen, warum die Beschäftigung des Mitarbeiters aus betrieblicher Sicht unmöglich ist, und er muss eine „soziale Auslauffrist“ einhalten. Damit wird die außerordentliche Kündigung faktisch zu einer ordentlichen.

Prompt entbrannte eine Diskussion darüber, ob solche Kündigungserleichterungen nicht auch für verhaltensbedingte Kündigungen gelten

sollten. Das Argument der Befürworter: Wenn ordentliche Kündigungen ausgeschlossen sind, sind die Parteien zu lang aneinander gebunden. Deshalb seien außerordentliche verhaltensbedingte Kündigungen mit sozialer Auslauffrist auch gerechtfertigt, wenn eigentlich nur Gründe für eine ordentliche Kündigung vorliegen. Sonst würden Betriebsratsmitglieder unzulässig bevorzugt.

Dieser Idee hat das BAG jetzt – völlig zu Recht – eine Absage erteilt.

Der Fall: In einer Rehabilitationsklinik war eine Betriebsrätin seit 1995 zuständig für den Empfang der Patienten und die Verwaltung zweier Kassen. Wegen fehlerhafter Kassensführung erteilte ihr die Klinik 2004 drei Abmahnungen. Im Mai 2005 tauchten dann neue Ungenauigkeiten auf. Die Mitarbeiterin hatte sich zwar nie bereichert, aber sie hatte versucht, kleine Kassendifferenzen zu verbergen, indem sie sogar eigenes Geld in die Kasse legte. Die Klinik kündigte das Arbeitsverhältnis mit Zustimmung des Betriebsrats außerordentlich zu Ende Mai 2005.

Die Kündigung war unwirksam. Das Fehlverhalten rechtfertigte nach Ansicht des BAG nur eine ordentliche, aber keine außerordentliche Kündigung (AZ: 2 AZR 821/06). Trotz schwerer Vertragspflichtverletzungen war der Klinik die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der fiktiven Kündigungsfrist zu Ende September 2005 zuzumuten. Auch eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist scheidet in solchen Fällen aus. Die Gegenmeinung verkennt, dass die von ihr gegeißelte „Bevorzugung“ von Betriebsräten vom Gesetzgeber zum Schutze des Betriebsratsmandats gerade bezweckt wurde. Und das ist sachlich gerechtfertigt.

**Roland Lukas**, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.