



Fristen sind keine Förmerei

Welche rechtlichen Konsequenzen drohen dem Arbeitgeber, wenn er vor einer Kündigung nicht die gesetzlichen Fristen für die Anhörung des Betriebsrats beachtet? Das illustriert folgender Fall: Der betroffene Mitarbeiter war als Kraftfahrer bei einem Pharmaunternehmen beschäftigt. Er erzählte in der Firma ausgiebig von der bevorstehenden Eröffnung eines Cafés durch seine Frau. In zeitlichem Zusammenhang dazu war er auffallend häufig arbeitsunfähig erkrankt. Der misstrauische Chef beauftragte einen Detektiv, der den Arbeitnehmer prompt während einer Arbeitsunfähigkeit dabei beobachtete, wie er in dem Café unter anderem Gäste bediente und Getränke ausschenkte.

Aus Sicht des Chefs gab es darauf nur eine Reaktion: die fristlose Kündigung. Sofort führte er ein Gespräch mit drei Betriebsratsmitgliedern und übergab ein entsprechendes Anhörungsschreiben. Noch am gleichen Tag erklärte ein Mitglied, der Betriebsrat habe keine Bedenken. Tags darauf folgte die Kündigung. Am dritten Tag sah die Sache wieder anders aus: Nach einer ordentlichen Sitzung widersprach der Betriebsrat der Kündigung schriftlich. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin ein zweites Mal.

Die erste Kündigung war unwirksam, weil die gesetzliche Anhörungsfrist von drei Tagen noch nicht abgelaufen war. Zwar kann diese Frist durch eine vorzeitige Erklärung des Betriebsrats abgekürzt werden. Hier blieb aber unklar, ob das Mitglied für das Gremium sprach oder nur eine eigene Einschätzung kundgab. Für verbindliche Äußerungen ist nämlich grundsätzlich der Betriebsratsvorsitzende zuständig. Das Landesarbeitsgericht München (LAG) setzte aber noch einen drauf. Nach seiner Ansicht war auch die zweite, nach Ablauf der Anhörungsfrist ausgesprochene Kündigung unwirksam. Begründung: Der Arbeitgeber hätte den Betriebsrat ein zweites Mal anhören müssen; mit Ausspruch der ersten Kündigung sei die erste Anhörung „verbraucht“.

Dem ist das Bundesarbeitsgericht zu Recht nicht gefolgt (Az. 2 AZR 965/06). Zwar muss der Betriebsrat vor jeder Kündigung gehört werden. Das ist aber keine Förmerei. Sinn dieser Regelung ist, dass die Arbeitnehmervertreter bei jeder vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigung ihre Rechte unter Ausschöpfung der Fristen wahrnehmen können. Nicht weniger ist hier geschehen. Der Betriebsrat hat sich mit dem Anhörungsschreiben in der Sitzung auseinandergesetzt und einen Beschluss gefasst. Für ihn war das Anhörungsverfahren durch die erste Kündigung gerade nicht beendet, denn die Betriebsräte äußerten sich ja zu einer noch auszusprechenden Kündigung. Die Folge: Das LAG muss jetzt doch über die Kündigungsgründe entscheiden.

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