



Pfiffige Kündigung

Hält sich der Arbeitgeber nicht an die Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz, kann der Betriebsrat ihn durch ein Beschlussverfahren dazu zwingen. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts kann dann gegen den Arbeitgeber vollstreckt werden. Für jede Zuwiderhandlung droht ein Zwangsgeld, das bis zu 500 000 Euro betragen kann – und das 30 Jahre lang. Ist der Arbeitgeber etwa verpflichtet worden, keine Überstunden mehr ohne Zustimmung des Betriebsrats anzuordnen, kann das richtig teuer werden.

Kein Wunder, dass die Arbeitgeber Vollstreckungstitel scheuen wie der Teufel das Weihwasser. Sie hoffen, mit einem gerichtlichen Vergleich besser davonzukommen. Aber diese sind vollstreckbar wie gerichtliche Beschlüsse. Wie kommt der Arbeitgeber davon wieder runter?

Einer hatte eine pfiffige Idee. Der Vergleich aus dem Jahr 1988 lautete: „Der Arbeitgeber wird den Betriebsrat im Vorfeld personeller Maßnahmen so früh wie möglich, auf jeden Fall vor interner Ausschreibung, über die geplante personelle Maßnahme unterrichten und sie mit dem Betriebsrat beraten.“ 2005 stellte der Betriebsrat ihm eine vollstreckbare Ausfertigung des Vergleichs zur Vorbereitung einer Zwangsvollstreckung zu. Die Reaktion des Arbeitgebers: Er kündigte die Vereinbarung.

Und das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab ihm nun recht. Nach Ablauf der dreimonatigen Kündigungsfrist für Betriebsvereinbarungen war die Verpflichtung des Arbeitgebers aus dem gerichtlichen Vergleich durch die Kündigung entfallen. Die Regelung wirkte auch nicht nach, weil sie nicht zur erzwingbaren Mitbestimmung zählte. Also war der Zwangsvollstreckung die Grundlage entzogen (AZ: 1 ABR 86/06).

Aber: Arbeitgeber, die unter solchen Titeln leiden, dürfen sich jetzt nicht zu früh freuen. Eine Kündigung ist nur möglich, wenn die im Vergleich getroffene Abrede – wie hier – weiter geht als die ohnehin bestehende gesetzliche Verpflichtung. Hat der Vergleich dagegen keinen eigenen rechtsgestaltenden Charakter, sondern gibt sie nur das Gesetz wieder, dann ist der gerichtliche Vergleich – so das BAG – nicht kündbar. Denn damit würde der Arbeitgeber nicht eine materiellrechtliche Verpflichtung beenden, sondern nur die Vollstreckbarkeit des Vergleichs beseitigen – was er nicht darf.

Eine kluge und interessengerechte Entscheidung. Will der Betriebsrat in dem Vergleich doch dauerhaft mehr als das, was das Gesetz ihm zugesteht, dann muss er in dem Schriftstück auch den Ausschluss einer Kündigung vereinbaren. Wenn der Arbeitgeber das mitmacht.

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

88 Wochen lang hat unser Kolumnist auf dieser Seite aktuelle Urteile erläutert und kommentiert. Künftig will er sich wieder ausschließlich seiner Einstellungsstelle widmen. An dieser Stelle schreiben von der kommenden Woche an die beiden Rechtsprofessoren Volker Rieble und Olaf Deinert.