

Kanzlei am Steinmarkt

RAe Kuchenreuter, Dr. Stangl & Alt

Rundschreiben / Ausgabe 09/2005

Thema Arbeitsrecht: Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und allgemeine Hinweise zum Arbeitsrecht

1. Einleitung:

Durch verschiedenste Veränderungen in bestehenden Gesetzen und durch neue gesetzliche Bestimmungen war die höchstrichterliche Rechtsprechung in letzter Zeit besonders gefordert. Da gerade im Arbeitsrecht vielfach „Richterrecht“ dominiert und diese Entscheidungen Einfluss haben sowohl auf den Abschluss von Arbeitsverhältnissen, als auch auf die Durchführung und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, möchten wir nachfolgend kurz einige der wesentlichen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zum Arbeitsrecht vorstellen und allgemeine Hinweise zum Arbeitsrecht geben:

2. Rechtsprechungsübersicht:

Bereits mit Rundschreiben Ausgabe 01/2004 hatten wir über die Neuregelung der befristeten Arbeitsverhältnisse und der Teilzeitarbeit informiert. Die Rechtsprechung hat nun einige „Fallstricke“ geklärt, die der Arbeitgeber bzw. Personalleiter wissen sollte.

2.1 Befristung:

2.1.1 Unwirksamkeit einer Befristungsabrede, wenn diese nur mündlich geschlossen und nach Arbeitsantritt erst schriftlich „bestätigt“ wird:

Urteil des BAG vom 01.12.2004 (Az.: 7 AZR 198/04):

Halten die Arbeitsvertragsparteien eine zunächst nur mündlich und damit nach § 14 Abs. 4 TzBfG, § 125 Satz 1 BGB formnichtig vereinbarte Befristung in einem nach Vertragsbeginn unterzeichneten Arbeitsvertrag schriftlich fest, führt dies nicht dazu, dass die Befristung rückwirkend wirksam wird. Dies bedeutet: Wird ein befristeter Arbeitsvertrag nur mündlich abgeschlossen und dieser mündliche Arbeitsvertrag nach Arbeitsantritt schriftlich „bestätigt“, bleibt die vereinbarte Befristung unwirksam und es ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande gekommen. Die Unwirksamkeit der Befristung hat nämlich nicht zur Folge, dass der gesamte Arbeitsvertrag rechtsunwirksam wäre; nach § 16 TzBfG gilt der – unwirksam befristete – Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen, die Kündigung dieses unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist schwierig. Noch nicht entschieden und daher unsicher ist, ob es ausreicht, dass die schriftliche Vereinbarung (Arbeitsvertrag und Befristung) vor Arbeitsantritt abgeschlossen wird, wenn zuvor bereits mündlich eine Einigung über den Abschluss des Arbeitsvertrages getroffen wurde.

TIPP:

In Bewerbungsgesprächen sollte noch keine mündliche Zusage über die Einstellung gemacht werden. Der Arbeitgeber sollte sich nach den Bewerbungen und Bewerbungsgesprächen entscheiden und dann denjenigen Bewerber, der zum Zug kommen sollte, anschreiben und ihm dabei bereits den schriftlichen Arbeitsvertrag mit der Befristung übersenden.

Diese Entscheidung dürfte auch für andere Rechtsgeschäfte im Arbeitsrecht, so z.B. für Aufhebungsverträge, gelten. Nach § 623 BGB bedarf auch ein Auflösungsvertrag der Schriftform,

um wirksam zu sein. Folglich lassen sich mündlich und damit formunwirksam geschlossene Aufhebungsverträge ebenfalls nicht nachträglich schriftlich „bestätigen“; es käme dann allenfalls ein Neuabschluss mit aktuellem Datum – ohne Rückwirkung – in Betracht.

2.1.2 Weiterbeschäftigung im Kündigungsrechtsstreit:

Urteil des BAG vom 22.10.2003 (Az.: 7 AZR 113/03):

Vereinbaren die Parteien nach Ausspruch einer Kündigung die befristete Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses, bedarf die Befristung nach § 14 Abs. 4 TzBfG zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

TIPP:

Die Vereinbarung einer befristeten Weiterbeschäftigung während des Kündigungsrechtsstreits muss unbedingt schriftlich vereinbart werden, weil ansonsten die Befristung mangels Schriftform unwirksam ist und damit ein neues unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Die Entscheidung über den Kündigungsrechtsstreit ist dann ohne Belang, weil nach Kündigung eben ein neues unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet wurde.

2.1.3 Arbeitnehmer können vor oder bei Vereinbarung einer Befristung nicht auf die spätere Erhebung einer Befristungskontrollklage verzichten:

Urteil des BAG vom 19.01.2005 (Az.: 7 AZR 115/04):

Eine vertragliche Vereinbarung, durch die das Recht des Arbeitnehmers, die Unwirksamkeit einer Befristung mit einer Befristungskontrollklage gerichtlich geltend zu machen, ausgeschlossen wird, ist unwirksam. Das gilt sowohl für die ab dem Inkrafttreten des TzBfG als auch für davor vereinbarte Befristungen.

Der Wunsch des Arbeitnehmers nach einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung rechtfertigt sachlich die Befristung eines Arbeitsvertrages nur dann, wenn der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrages nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte.

TIPP:

Wenn der Arbeitnehmer von sich aus nur einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen will, sollte dies ausdrücklich und konkret im Arbeitsvertrag formuliert werden.

2.2 Schriftform bei Kündigung:

2.2.1 Kündigung durch Vertreter ohne Vertretungszusatz:

Urteil des BAG vom 21.04.2005 (Az.: 2 AZR 162/04):

Für die Einhaltung der Schriftform der Kündigung, § 623 BGB, ist es erforderlich, dass der Kündigende die Kündigung selbst unterzeichnet. Wird die Kündigung durch einen Vertreter unterschrieben, muss dies in der Kündigung durch einen das Vertretungsverhältnis anzeigenden Zusatz hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen. Sind in dem Kündigungsschreiben einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) alle Gesellschafter sowohl im Briefkopf als auch

maschinenschriftlich in der Unterschriftenzeile aufgeführt, so reicht es zur Wahrung der Schriftform nicht aus, wenn lediglich ein Teil der GbR-Gesellschafter ohne weiteren Vertretungszusatz das Kündigungsschreiben handschriftlich unterzeichnet. Eine solche Kündigungserklärung enthält nämlich keinen hinreichend deutlichen Hinweis darauf, dass es sich nicht lediglich um den Entwurf eines Kündigungsschreibens handelt, der versehentlich von den übrigen Gesellschaftern noch nicht unterzeichnet ist.

TIPP:

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, sei es durch Kündigung oder durch Aufhebungsvertrag, bedarf zu ihrer Wirksamkeit immer der Schriftform.

Bei einer Einzelfirma sollte der Firmeninhaber selbst die Kündigung unterschreiben.

Bei einer BGB-Gesellschaft sollten immer alle Gesellschafter die Kündigung unterschreiben (oder ein Gesellschafter unterschreibt alleine, allerdings mit einem auf die Vertretung der anderen Gesellschafter hinweisenden Zusatz).

Bei der oHG sollten ebenfalls alle persönlich haftenden Gesellschafter die Kündigung unterschreiben (oder ein persönlich haftender Gesellschafter unterschreibt alleine, allerdings mit einem auf die Vertretung der anderen Gesellschafter hinweisenden Zusatz).

Bei der KG sollten ebenfalls alle persönlich haftenden Gesellschafter (Komplementäre) die Kündigung unterschreiben (oder ein persönlich haftender Gesellschafter unterschreibt alleine, allerdings mit einem auf die Vertretung der anderen Gesellschafter hinweisenden Zusatz).

Bei der GmbH sollte der Geschäftsführer die Kündigung unterschreiben; sind mehrere Geschäftsführer bestellt, reicht die Unterschrift eines Geschäftsführers aus; es sollte aber keinesfalls in der Unterschriftenzeile jeder Geschäftsführer aufgeführt werden, wenn dann nicht jeder unterschreibt.

2.2.2 Schriftform für Auflösungsvertrag und Kündigung:

Urteil des BAG vom 16.09.2004 (Az.: 2 AZR 659/03):

Es verstößt in aller Regel nicht gegen Treu und Glauben, § 242 BGB, wenn sich derjenige, der in einem kontrovers geführten Gespräch eine Kündigung – mündlich – ausgesprochen oder sich mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses – mündlich - einverstanden erklärt hat, nachträglich darauf beruft, die Schriftform, § 623 BGB, sei nicht eingehalten. Der gesetzliche Formzwang soll die Parteien des Arbeitsverhältnisses ja gerade vor Übereilung bei Beendigungserklärungen bewahren (Warnfunktion) und dient außerdem der Rechtssicherheit (Klarstellungs- und Beweisfunktion). Von diesem Formzwang kann deshalb nur in seltenen Ausnahmefällen abgewichen werden.

TIPP:

Wenn der Arbeitnehmer selbst das Arbeitsverhältnis mündlich kündigt, sollte der Arbeitgeber darauf drängen, dass dies der Arbeitnehmer baldmöglichst schriftlich nachholt. Fehlt eine schriftliche Kündigung, kann sich der Arbeitnehmer trotzdem darauf berufen, dass seine Kündigung mangels Schriftform unwirksam ist.

2.2.3 Schriftform des Änderungsangebots bei Änderungskündigung:

Urteil des BAG vom 16.09.2004 (Az.: 2 AZR 628/03):

Die Schriftform nach § 623 BGB für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erstreckt sich bei einer Änderungskündigung auch auf das Änderungsangebot.

TIPP:

Bei einer Änderungskündigung muss sowohl die Kündigung als auch das Änderungsangebot schriftlich ausgefertigt sein.

2.3 Mehrere Abmahnungen vor einer verhaltensbedingten Kündigung:**Urteil des BAG vom 16.09.2004 (Az.: 2 AZR 406/03):**

Zahlreiche Abmahnungen wegen gleichartiger Pflichtverletzungen, denen keine weiteren Konsequenzen folgen, können die Warnfunktion der Abmahnungen abschwächen. Der Arbeitgeber muss dann die letzte Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung besonders eindringlich gestalten, um dem Arbeitnehmer klar zu machen, dass weitere derartige Pflichtverletzungen nunmehr zum Ausspruch einer Kündigung führen werden.

TIPP:

Bei gleichartigen Pflichtverstößen des Arbeitnehmers sollte spätestens nach der zweiten Abmahnung überlegt werden, ob bereits eine Kündigung ausgesprochen werden soll. Wenn aus besonderen Umständen keine Kündigung erfolgen soll und ein weiterer gleichartiger Pflichtverstoß des Arbeitnehmers erfolgt, müsste die weitere Abmahnung besonders eindringlich gestaltet werden, wenn danach bei einem weiteren gleichartigen Pflichtverstoß gekündigt werden sollte. Ansonsten besteht die Gefahr, dass bei mehreren gleichartigen Verstößen und gleichlautenden Abmahnungen darauf keine Kündigung mehr gestützt werden kann.

2.4 Teilzeitarbeit:**2.4.1 Anspruch auf Teilzeitarbeit und zu kurzfristiges Verlangen des Arbeitnehmers:****Urteil des BAG vom 14.10.2003 (Az.: 9 AZR 636/02):**

Nach § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG muss die Verringerung der Arbeitszeit „spätestens 3 Monate vor deren Beginn“ vom Arbeitnehmer geltend gemacht werden. Zwischen dem Zugang der Erklärung beim Arbeitgeber und dem Beginn der Arbeitszeitverkürzung müssen volle 3 Monate liegen. Ein Verzicht des Arbeitgebers auf die Einhaltung der 3-Monats-Frist wirkt zugunsten des Arbeitnehmers; deshalb ist ein solcher Verzicht nach § 22 Abs. 1 TzBfG zulässig. Ein solcher Verzicht durch den Arbeitgeber ist bereits dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber trotz Fristversäumnis des Arbeitnehmers mit diesem ohne jeden Vorbehalt bespricht, ob dem Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers betriebliche Gründe nach § 8 Abs. 4 TzBfG entgegen stehen.

2.4.2 Umdeutung eines zu kurzfristig gestellten Teilzeitverlangens:

Nach der **Entscheidung des BAG vom 20.07.2004 (Az.: 9 AZR 626/03)** kann ein zu kurzfristig gestelltes Teilzeitverlangen, das die 3-Monats-Frist nicht wahrt, dahingehend ausgelegt werden, dass es sich auf den Zeitpunkt bezieht, zu dem der Arbeitnehmer die Verringerung frühstmöglich verlangen kann.

TIPP:

Bei einem zu kurzfristig gestellten Antrags des Arbeitnehmers auf Teilzeitarbeit sollte schriftlich sofort der Vorbehalt angemeldet werden, dass die 3-Monats-Frist nicht eingehalten ist und deshalb eine Verringerung der Arbeitszeit erst nach Ablauf der 3-Monats-Frist in Betracht kommt, sofern nicht betriebliche Gründe entgegen stehen.

2.5 Wirksamkeit einzelner Arbeitsvertragsbestimmungen in Formulararbeitsverträgen:

Bereits mit Rundschreiben Ausgabe 03/2002 Praxis/Schuldrechtsreform als Arbeitgeber haben wir über die Einführung der AGB-Kontrolle bei Arbeitsverträgen berichtet. Einige neue wichtige Entscheidungen sollten in der Praxis bekannt sein.

2.5.1 Vertragsstrafenabreden in Formulararbeitsverträgen:

Urteil des BAG vom 04.03.2004 (Az.: 8 AZR 196/03):

Zwar sind Vertragsstrafenabreden in Formularverträgen nach § 309 Nr. 6 BGB generell unzulässig; in formularmäßigen Arbeitsverträgen gilt jedoch wegen der angemessenen Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten nach § 310 Abs. 4 Satz 2 1. Halbsatz BGB, dass Vertragsstrafenabreden im Arbeitsvertrag grundsätzlich zulässig sind. Die Unwirksamkeit solcher Vertragsstrafenvereinbarungen im Arbeitsvertrag kann sich aber aufgrund einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers ergeben, § 307 Abs. 1 BGB.

Ist eine Vertragsstrafe in einem Formulararbeitsvertrag zu hoch, kommt keine Reduzierung auf einen angemessenen Betrag in Betracht; vielmehr ist dann die Vertragsstrafe unwirksam.

TIPP:

Wenn eine Vertragsstrafenvereinbarung in einem Formulararbeitsvertrag getroffen werden sollte, z.B. für die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist oder für den Nichtantritt der Arbeitsstelle, so muss darauf geachtet werden, dass die Vertragsstrafe nicht höher festgelegt ist, als der Lohn für die vom Arbeitnehmer einzuhaltende Kündigungsfrist.

2.5.2 Widerrufsvorbehalte in Formulararbeitsverträgen:

Urteil des BAG vom 12.01.2005 (Az.: 5 AZR 364/04):

Problemstellung:

Wann und unter welchen Voraussetzungen können Leistungen des Arbeitgebers, die im Formulararbeitsvertrag als „jederzeit unbeschränkt widerrufbar“ bezeichnet wurden, reduziert oder gestrichen werden?

Das BAG nimmt eine vierstufige Prüfung vor:

- a) Auf der ersten Stufe prüft es, ob das AGB-Recht anwendbar ist, ob also der Widerruf in einem Formularvertrag enthalten ist; dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn die Vertragsbestimmung vom Arbeitgeber gestellt wird und für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert wurde (Formulararbeitsvertrag).
- b) Auf der zweiten Stufe wird die Bestimmung am Maßstab des § 308 Nr. 4 BGB und daneben am Maßstab des § 307 BGB gemessen. Die Wirksamkeit eines Widerrufsrechts des Arbeitgebers beurteilt sich danach, ob der Widerrufsvorbehalt unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers auch für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Bei einer Vergütungsminderung von 25 % bis 30 % der Gesamtvergütung und mehr wird in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses eingegriffen mit der Folge, dass dies dem Arbeitnehmer nicht mehr zuzumuten ist; die Klausel ist dann unwirksam.

- c) Ist die Klausel, weil sie nicht so schwerwiegend eingreift, grundsätzlich wirksam, ist auf der dritten Stufe zu prüfen, ob die Widerrufsgründe im Vertrag genannt sind, §§ 305 ff. BGB. Danach müssen aus dem Arbeitsvertrag die Widerrufsgründe hervorgehen. Beispielsweise kommen hier in Betracht: wirtschaftliche Gründe des Unternehmens, z.B. ein negatives wirtschaftliches Ergebnis einer Betriebsabteilung oder des Betriebes insgesamt, ein Gewinnrückgang, das Nichterreichen einer erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung, eine wirtschaftliche Notlage des Unternehmens, eine unterdurchschnittliche Leistung des Arbeitnehmers oder schwerwiegende Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers. Enthält der Formulararbeitsvertrag solche Widerrufsgründe nicht oder liegen sie im konkreten Fall bei Ausübung des Widerrufs nicht vor, ist der Widerrufsvorbehalt oder aber der erfolgte Widerruf unwirksam.
- d) Auf der vierten Stufe setzt sich das Gericht mit den Unwirksamkeitsfolgen auseinander:

Die Unwirksamkeit einer Widerrufs Klausel führt **nicht** zur Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages, § 306 Abs. 1 BGB. Bei Widerrufs klauseln in Arbeitsverträgen, die nach dem 01.01.2002 geschlossen wurden, entfällt die Widerrufs klausel ersatzlos. Die Leistung kann vom Arbeitgeber nicht einseitig widerrufen werden. Es müsste eine Änderungskündigung für die Zukunft oder aber eine einvernehmliche Abänderung des Arbeitsvertrages erfolgen. Bei Widerrufs klauseln in Arbeitsverträgen, die vor dem 01.01.2002 geschlossen wurden, fällt die unwirksame Vertrags klausel nicht ersatzlos weg; die entstandene Lücke wird durch ergänzende Vertragsauslegung geschlossen. Dabei wird berücksichtigt, was die Parteien vereinbart hätten, wenn ihnen die gesetzlich angeordnete Unwirksamkeit der Widerrufs klausel bekannt gewesen wäre, falls die Klausel nur in formeller Hinsicht den neuen Anforderungen nicht genügt.

TIPP:

Die vorhandenen Arbeitsverträge sollten daraufhin inhaltlich überprüft werden, ob Vertragsstrafenvereinbarungen enthalten sind. Wenn die Klauseln den vorstehenden Ausführungen nicht genügen, sollte eine einvernehmliche Abänderung des Arbeitsvertrages hinsichtlich der Widerrufs klauseln angestrebt werden.

3. Allgemeine Hinweise zum Arbeitsrecht:

Nachfolgend noch einige Hinweise auf Fehlerquellen und Fragestellungen, die im Rahmen meiner Tätigkeit als Fachanwalt für Arbeitsrecht öfters auftauchen:

3.1 Kann ich auch ohne vorherige Abmahnung ein Arbeitsverhältnis kündigen?

Bei einer verhaltensbedingten Kündigung kann ich ohne Abmahnung dann kündigen, wenn das Fehlverhalten des Arbeitnehmers zu einem nicht wieder herstellbaren Vertrauensverlust beim Arbeitgeber geführt hat (z.B. bei Diebstahl oder ähnlichem).

Ansonsten ist in der Regel eine Abmahnung im Verhaltensbereich Voraussetzung für eine ordentliche aber auch außerordentliche fristlose Kündigung.

Bei betriebsbedingter oder personenbedingter Kündigung (z.B. krankheitsbedingter Kündigung) ist eine Abmahnung nicht Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung.

Die weit verbreitete Ansicht, vor einer verhaltensbedingten Kündigung müsste man 3-mal abmahnen, ist falsch. Grundsätzlich genügt eine einschlägige Abmahnung. Bei mehrfachen Abmahnungen wegen des gleichen Pflichtenverstößes kann die Warnfunktion der Abmahnung verloren gehen (vgl. Ziffer 2.3).

3.2 Hat der Arbeitnehmer bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung grundsätzlich Anspruch auf Zahlung einer Abfindung?

Einen solchen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung gibt es nur in engen Grenzen:

Ist eine betriebsbedingte Kündigung unwirksam (weil entweder kein betriebsbedingter Grund vorliegt oder ab die Sozialauswahl durch den Arbeitgeber falsch vorgenommen wurde, müsste das Gericht der Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers stattgeben. Ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen, wobei als Abfindung ein Betrag bis zu 12 Monatsverdiensten festzusetzen ist; hat der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu 15 Monatsverdiensten festzusetzen; hat der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu 18 Monatsverdiensten festzusetzen, §§ 9, 10 KüSchG. Üblicherweise wird dabei je Beschäftigungsjahr ein halbes Monatsbruttogehalt zugrunde gelegt.

Daneben besteht ein Abfindungsanspruch dann, wenn der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse (betriebsbedingt) kündigt und der Arbeitgeber in der Kündigung darauf hinweist, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei verstreichen lassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann. Die Höhe der Abfindung beträgt dabei 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, § 1 a KüSchG.

Sonstige gesetzliche Ansprüche auf Zahlung einer Abfindung gibt es nicht.

Häufig wird jedoch in Kündigungsschutzprozessen im Rahmen des Gütertermins über die Zahlung einer Abfindung verhandelt und eine solche Abfindung vereinbart, wenn zweifelhaft ist, ob die Kündigung rechtswirksam ist.

3.3 Kann ich einem Arbeitnehmer, der krank oder in Urlaub abwesend ist, kündigen?

Weder die Krankheit noch der Urlaub hindern den Arbeitgeber daran, eine Kündigung auszusprechen. Dabei wird die Kündigung wirksam mit Einwurf in den Wohnsitzbriefkasten, nicht erst dann, wenn der Arbeitnehmer nach Urlaub oder Krankheit tatsächlich Kenntnis von der Kündigung nimmt.

3.4 Muss ich die Kündigung begründen?

Grundsätzlich muss die Kündigung nicht begründet werden, es sei denn, es ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag, aus einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag, dass die Kündigung begründet werden muss.

Bei einer außerordentlichen Kündigung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Kündigungsgrund auf Verlangen unverzüglich schriftlich mitteilen.

3.5 Muss der Betriebsrat einer Kündigung zustimmen, damit sie wirksam ist?

Nein, der Betriebsrat muss lediglich vor jeder Kündigung ordnungsgemäß angehört werden. Der Arbeitgeber kann selbst dann kündigen, wenn der Betriebsrat der Kündigung widerspricht. Äußert sich der Betriebsrat zur Anhörung nicht innerhalb einer Woche, gilt seine Zustimmung zur ordentlichen Kündigung als erteilt.

Die Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung ist nur in eng begrenzten Ausnahmefällen notwendig (z.B. bei der Kündigung eines Betriebsratsmitglieds).

Im Rahmen einer ordnungsgemäßen Anhörung hat der Arbeitgeber den Betriebsrat alle Gründe, die für die Kündigung maßgeblich sind, mitzuteilen.

4. Zusammenfassung:

Diese kurze Rechtsprechungsübersicht zeigt, dass kleine Fehler bzw. Unkenntnis für den Arbeitgeber finanziell schnell nachteilig werden können. Vertiefte Grundkenntnisse bzw. frühzeitige Beratung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht sparen Kosten. Die im Rundschreiben genannten Verweise auf frühere Ausgaben unserer Rundschreiben können unsere Leser jederzeit auf unserer Homepage www.kanzlei-am-steinmarkt.de mit weiteren Infos zu anderen Rechtsthemen und Skripten kostenlos abrufen.

Ihr
Georg Kuchenreuter

Ihr
Dr. Andreas Stangl

Ihr
Konrad Alt

Ihr
Andreas Alt