

Anhörungsrecht und Widerspruch des Betriebsrats bei ordentlicher Kündigung

Als Betriebsrat Arbeitnehmer bei Ordentlicher Kündigung unterstützen

Kündigung - das Wort ist verständlicherweise negativ behaftet. Da klingt eine ordentliche Kündigung doch zumindest so, als würden keine negativen Überraschungen auftreten und alles geregelt ablaufen. Ist das wirklich der Fall? Was steckt genau hinter einer ordentlichen Kündigung?



Redaktion

Stand: 26.8.2016

Lesezeit: 02:00 min



Überblick:

- Was ist eine ordentliche Kündigung?
- Zugang der Kündigung
- Pflichten für den Arbeitnehmer – Wenn er eine ordentliche Kündigung ausspricht
- Pflichten für den Arbeitgeber – Wenn er eine ordentliche Kündigung ausspricht
- Gründe für eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

- Betriebsbedingte Kündigung
- Verhaltensbedingte Kündigung
- Personenbezogene Kündigung

- Sonderkündigungsschutz für Arbeitnehmer
- Wo kommen Sie als Betriebsrat bei einer ordentlichen Kündigung ins Spiel?
- Welche Bedeutung hat der Widerspruch des Betriebsrats?
- Was können Sie als Betriebsrat darüber hinaus für Ihre Kollegen tun?
- Seminare zum Thema „Ordentliche Kündigung“

Videotipp zum Thema:

Was ist eine ordentliche Kündigung?

Eine ordentliche Kündigung, auch fristgerechte Kündigung genannt, ist eine einseitige Beendigung des Vertragsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Kündigungsfrist ist gesetzlich normiert oder vertraglich im Arbeits- oder Tarifvertrag vereinbart. Eine ordentliche Kündigung kann sowohl durch den Arbeitgeber, als auch den Arbeitnehmer ausgesprochen werden und muss schriftlich erfolgen.

Ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer

Wenn ein Arbeitnehmer seine Stelle aufgeben möchte, muss er seinem bisherigen Arbeitgeber kündigen. Dabei sind gesetzlichen Kündigungsfristen oder interne betriebliche Fristen, die nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers sein dürfen, zu beachten. Es kann Sinn machen, die Kündigung per Einschreiben zu versenden bzw. bei persönlicher Übergabe Zeugen dabei zu haben oder sich den fristgerechten Eingang schriftlich bestätigen zu lassen. Wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unter Einhaltung der Fristen die Kündigung erklärt, spricht man von einer ordentlichen Kündigung. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Im Gegensatz zu einer außerordentlichen Kündigung ist dabei grundsätzlich kein Kündigungsgrund erforderlich.

Ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

Anders sieht es aus, sobald der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kündigt. Wenn der Arbeitgeber seinem Beschäftigten kündigen möchte, und das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) für den Mitarbeiter anwendbar ist, dann muss der Arbeitgeber einen nachweisbaren Kündigungsgrund vorlegen. Tut er dies nicht, dann ist die ausgesprochene Kündigung „sozial ungerechtfertigt“.

Besteht für einen Beschäftigten Kündigungsschutz nach dem KSchG, dann ist eine ordentliche Kündigung nur dann möglich, wenn betriebsbedingte, verhaltensbedingte oder personenbedingte Gründe vorliegen. Das Kündigungsschutzgesetz kommt zur Anwendung, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind: Der Betrieb hat mehr als fünf bzw. zehn Arbeitnehmer (§ 23 KSchG) und der Beschäftigte war mindestens sechs Monate ununterbrochen im Unternehmen beschäftigt (§ 1 Abs. 1 KSchG).

Außerdem ist es wichtig zu beachten, dass eine Kündigung nach § 623 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) immer schriftlich erfolgen und eigenhändig durch den Arbeitgeber unterschrieben sein muss. Eine bloße E-Mail oder ein Fax reichen nicht aus. Ebenso wenig in einer Konversation geäußerte Sätze wie „Sie sind

hiermit gekündigt!“ oder „Dann kündige ich eben!“. Liegt keine unterschriebene Kündigung vor, ist die Kündigung unwirksam.

Gründe für eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

Wie bereits erläutert müssen für eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber betriebsbedingte, verhaltensbedingte oder personenbedingte Gründe vorliegen. Diese werden im folgenden kurz erläutert.

Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung

Wenn dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, die eine weitere Beschäftigung des Arbeitnehmers unmöglich machen, dann spricht man von einer betriebsbedingten Kündigung. Gründe dafür können u. a. Stellenabbau, Abteilungs- bzw. Betriebsschließungen oder Umstrukturierungen sein. Meistens führt eine sich verschlechternde wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu betriebsbedingten Kündigungen.

Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung

Zu den Gründen einer verhaltensbedingten Kündigung zählen unentschuldigtes Fehlen, wiederholtes Zuspätkommen, Missachten betrieblicher Vorschriften, Straftaten usw. Natürlich muss man bei einmaligem Zuspätkommen nicht gleich mit einer verhaltensbedingten Kündigung rechnen. Vielmehr wird es deswegen zu Abmahnungen kommen, die bei weiteren Wiederholungen eine ordentliche Kündigung verhaltensbedingt begründen.

Gründe für eine personenbezogene Kündigung

Wenn sich herausstellt, dass ein Mitarbeiter die geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse zur Ausübung seiner Tätigkeit nicht (mehr) hat und diese fehlenden Kenntnisse und Fähigkeiten die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens beeinträchtigen, kann dies zu einer personenbezogenen Kündigung führen. Dies kann z. B. bei Berufskraftfahrern der Fall sein, wenn sie ihre Fahrerlaubnis verlieren oder bei deutlicher Leistungsminderung eines Angestellten. Eine personenbezogene Kündigung kann jedoch nur ausgesprochen werden, wenn der betroffene Mitarbeiter nicht an einem anderen Arbeitsplatz, bei dem sich die mangelnden Fähigkeiten nicht bemerkbar machen, eingesetzt werden kann.

Sonderkündigungsschutz für Arbeitnehmer

Für einige Arbeitnehmergruppen muss der Arbeitgeber im Falle einer Kündigung einen besonderen Kündigungsschutz bei der ordentlichen Kündigung beachten. Der besondere Kündigungsschutz dient dazu, Personengruppen, die als sozial besonders schutzwürdig angesehen werden, verstärkt vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu bewahren.

Dazu gehören folgende Personengruppen:

- Schwerbehinderte Arbeitnehmer und ihnen Gleichgestellte
- Arbeitnehmer in Pflege- oder Familienzeit
- Schwangere und Frauen in Mutterschutz
- Arbeitnehmer in Elternzeit
- Betriebsratsmitglieder

Mitsprache des Betriebsrats bei ordentlicher Kündigung?

Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber sollte sich der Arbeitnehmer immer an den Betriebsrat bzw. einen Experten für Arbeitsrecht wenden. Dann kann gemeinsam geklärt werden, ob eine Kündigungsschutzklage Aussicht auf Erfolg hat oder eventuell eine Abfindung ausgehandelt werden kann. Sollte sich der Arbeitnehmer gegen die Kündigung wehren wollen, können Sie als Betriebsrat den betroffenen Kollegen raten, einen Fachanwalt hinzuzuziehen, der ausschließlich Arbeitnehmerinteressen vertritt. Ist der Beschäftigte darüber hinaus Mitglied einer Gewerkschaft, dann sollte er sich auch mit deren Arbeitsrechtsexperten in Verbindung setzen.

Nach § 102 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) ist vor jeder Kündigung der Betriebsrat anzuhören. Eine Kündigung ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats ist unwirksam. Haben Sie als Betriebsrat Bedenken gegenüber einer ordentlichen Kündigung, so hat das Gremium eine Woche Zeit dies dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Tut der Betriebsrat dies nicht, so gilt nach Ablauf der Frist seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt.

Damit der Betriebsrat sich ein hinreichendes Bild machen kann, haben Sie und die anderen Gremienmitglieder das Recht drauf, dass der Arbeitgeber Sie über alle wesentlichen Umstände unterrichtet. Hierzu gehören unter anderem:

- der Kündigungsgrund,
- der beabsichtigte Kündigungstermin sowie
- die Kündigungsfrist.

Ebenso müssen die persönlichen und sozialen Daten des Mitarbeiters mitgeteilt werden. Diese Information muss das Alter, den Familienstand, die Anzahl der Kinder sowie ein eventuell vorhandener besonderer Kündigungsschutz beinhalten.

Der Betriebsrat kann einer ordentlichen Kündigung im Rahmen der vorgesehenen Frist widersprechen, wenn bestimmte in § 102 BetrVG genannte Voraussetzungen gegeben sind.

Die Möglichkeit für einen Widerspruch ist beispielsweise gegeben, wenn das Unternehmen bei der Auswahl des betreffenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt hat. Ebenso verhält es sich, wenn die Kündigung gegen eine Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG verstößt, oder der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Letzteres gilt auch dann, wenn für eine solche Weiterbeschäftigung zumutbare Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen notwendig sind, oder sie durch geänderte Vertragsbedingungen möglich wird, denen der Beschäftigte zustimmt.

Welche Bedeutung hat der Widerspruch des Betriebsrats?

Widerspricht der Betriebsrat der geplanten Kündigung, so kann das Unternehmen dem Mitarbeiter trotzdem kündigen. Der Betriebsrat kann also eine Kündigung nicht verhindern. Der Widerspruch durch den Betriebsrat ist jedoch keinesfalls überflüssig. Im Gegenteil – er hat weitreichende Konsequenzen:

Wenn nämlich der Betriebsrat fristgerecht widersprochen und der Beschäftigte fristgerecht Kündigungsschutzklage eingereicht hat, dann ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, den Mitarbeiter auch nach Ablauf der Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Und zwar zu unveränderten Bedingungen bis zur Klärung des Rechtsstreits über die Wirksamkeit der Kündigung.

Als Betriebsrat Kollegen bei Kündigung unterstützen

Machen Sie Ihre Kollegen drauf aufmerksam, dass es dringend notwendig ist, sich sofort nach dem Erhalt der Kündigung bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Auch wenn der Widerspruch durch den Betriebsrat noch ausstehend ist, ist es notwendig, sich sofort arbeitssuchend zu melden, um bei Arbeitslosigkeit alle Bezüge zu erhalten.

Außerdem können Sie Ihre Kollegen dabei unterstützen, ein gutes Arbeitszeugnis zu erhalten. Vielleicht haben Sie die Möglichkeit, mit dem/der gekündigten Arbeitnehmer/in zusammen einen wohlwollenden Zeugnisentwurf anzufertigen, der vom Arbeitgeber nur noch gegengezeichnet wird. Denn mit einem guten Zeugnis erhöhen sich die Chancen für den Arbeitnehmer auf eine neue Arbeitsstelle deutlich.

Seminare für Betriebsräte zum Thema „Ordentliche Kündigung“

Beim Thema Kündigung kann es häufig zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommen. Gründe dafür können die unterschiedlichen Auslegungen der Kündigung - ordentlich oder außerordentlich - sein. Damit Sie als Betriebsrat gut auf alle Fragen vorbereitet sind, bieten wir Ihnen eine Reihe von Seminaren an, in denen Sie zum Thema geschult werden. So können Sie Ihre Kollegen im Falle einer Kündigung bestmöglich unterstützen:

- [Arbeitsrecht Teil II](#)
- [Arbeitsrecht - Kompakt Teil II](#)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de