

Betriebsratsanhörung bei verabredeter Kündigung

Kommen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mündlich überein, dass zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses eine Kündigung seitens des Arbeitgebers ausgesprochen und ein Abwicklungsvertrag geschlossen werden soll, ist die Kündigung kein Scheingeschäft. Der Betriebsrat ist zu ihr nach § 102 BetrVG anzuhören.

(Leitsatz des Gerichts)

**Bundesarbeitsgericht,
Beschluss vom 28.06.2005
– 1 ABR 25/04**

■ Der Fall

Die Arbeitgeberin hatte den Betriebsrat von der beabsichtigten Schließung einer Filiale sowie den damit verbundenen Versetzungen von vier Mitarbeiterinnen in andere Filialen unterrichtet und zugleich die Zustimmung zu diesen Maßnahmen beantragt. Zwei Tage später zog sie ihren Antrag mit der Begründung zurück, es sei eine Einigung mit den Betroffenen erzielt worden. Tatsächlich waren „Abwicklungsvereinbarungen“ geschlossen worden, die den Ausspruch einer fristgerechten Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum Inhalt hatten. Es folgte der Ausspruch von Kündigungen, ohne den Betriebsrat zuvor angehört zu haben.

■ Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hält die Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 BetrVG für erforderlich. Der Arbeitgeber habe den Betriebsrat auch vor solchen Kündigungen anzuhören, die er

im Anschluss an ein Personalgespräch, in dem mit den betroffenen Arbeitnehmern Einigung über die Modalitäten der Vertragsbeendigung erzielt wird, ausspricht.

Die im Anschluss an das jeweilige Personalgespräch erfolgte Kündigung sei kein Scheingeschäft im Sinne des § 117 BGB, da nur die Kündigung in der Lage gewesen sei, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen. Auf die umgekehrte Reihenfolge zwi-

schen erzielter Einigung über die Beendigung und tatsächlich erfolgter Kündigung komme es nicht an. Die in dem Personalgespräch getroffene Übereinkunft stelle keine Erklärung dar, die eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses bewirke. Selbst wenn in dem Personalgespräch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde, wäre eine solche wegen fehlender Schriftform im Sinne des § 623 BGB nichtig.

Lars Althoff,
Rechtsanwalt in Remscheid

■ Bedeutung für die Praxis

Das Bundesarbeitsgericht stärkt mit der vorliegenden Entscheidung die Rechte des Betriebsrats. Denn auch vor dem Ausspruch einer einvernehmlich vereinbarten Kündigung bedarf es der Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 BetrVG. Unterbleibt eine solche, kann der Gekündigte die Unwirksamkeit der Kündigung gerichtlich geltend machen. Denn § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG sagt: „Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.“

Betriebsräte haben vor dem Hintergrund der vorliegenden Entscheidung zukünftig genau darauf zu achten, ob die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen einvernehmlichen Vereinbarungen eigenständige Beendigungstatbestände enthalten (Stichwort: Aufhebungsvertrag), oder ob das Arbeitsverhältnis erst durch eine – wenn auch im Vorfeld abgesprochene – Kündigung erfolgt. Nur wenn ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird bleibt es dabei, dass eine Beteiligung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG nicht in Betracht kommt.

