

## Mandanteninfo Juli 2013

### Betriebsratsanhörung und Kündigung: Sozialauswahl muss begründet werden!

Die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung erfordert neben der Nennung der für die Kündigung ausschlaggebenden Umstände auch die Mitteilung der Gründe, warum einzelne Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herausgenommen worden sind.

(Leitsatz der Verfasserin)

Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urt. vom 10.02.2012, 8 Sa 342/11

Die Parteien streiten um eine ordentliche arbeitgeberseitige Kündigung und um die Weiterbeschäftigung des Klägers.

Der Kläger ist bei der Beklagten, die eine Tageszeitung herausgibt, als Redakteur beschäftigt. Neben einer Hauptredaktion unterhält die Beklagte noch externe Redaktionsbüros an drei weiteren Standorten. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers betriebsbedingt. Zur Begründung dieser Kündigung führte sie an, dass man die Entscheidung getroffen habe, die defizitären externen Redaktionsbüros, zu denen auch der Kläger zugeordnet gewesen sei, zu schließen.

Der BR wurde zur beabsichtigten Kündigung angehört. Dieser hatte der Kündigung widersprochen.

Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage. Er war der Auffassung, dass eine vorzunehmende Sozialauswahl nicht durchgeführt worden sei. Dem BR seien in der Anhörung hierzu keine Angaben gemacht worden, was dieser in seinem Widerspruch auch ausdrücklich moniert habe.

Erst im Kündigungsschutzverfahren fügte die Beklagte einem ihrer Schriftsätze eine Liste mit Beschäftigten bei. Hierzu gab sie an, dass vor Ausspruch der Kündigung sehr wohl die erforderliche Sozialauswahl vorgenommen worden sei. Allerdings sei der Kläger mit den auf der Liste benannten Redakteurinnen und Redakteuren nicht vergleichbar. Insbesondere berief sich die Beklagte darauf, dass der BR über die Gründe der beabsichtigten Kündigung vollumfänglich informiert gewesen sei.

Stefan Bell<sup>1</sup>  
Regine Windirsch<sup>1,2</sup>  
Sigrid Britschgi<sup>1,3</sup>  
Christopher Koll<sup>1</sup>  
Maike Grolms  
Wiebke Christoph  
Ingrid Heinlein<sup>4</sup>

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
<sup>1</sup> Arbeitsrecht  
<sup>2</sup> Sozialrecht  
<sup>3</sup> Familienrecht  
<sup>4</sup> VRLAG a.D.

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 005

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation mit folgenden  
Kanzleien für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Hummel · Kaleck

**Bremen**  
Sieling · Winter · Dette · Nacken

**Dortmund**  
Stein, Woerner, Rogalla

**Frankfurt a.M.**  
Büdel · Bender  
franzmann.geilen.brückmann

**Freiburg**  
Anwaltsbüro im Hegarhaus

**Hamburg**  
Müller-Knapp · Hjort · Wulff

**Hannover**  
Fricke · Klug

**Konstanz**  
Wiritsch

**Mannheim**  
Dr. Growe & Kollegen

**München**  
Bell · Helm · PartnerInnen

**Nürnberg**  
Manske & Partner

**Stuttgart**  
Bartl & Weise

**Wiesbaden**  
Schütte & Kollegen

Kooperation in Zivil- und Strafrecht  
**Düsseldorf**  
Kanzlei Tim Engels

Dem BR seien die Sozialdaten des Klägers, die Kündigungsfrist und -termin sowie die Kündigungsgründe mitgeteilt worden. Insoweit gelte der Grundsatz der subjektiven Determinierung. Dem BR seien nur diejenigen Umstände zu nennen, die der Arbeitgeber selbst als ausschlaggebend für die Kündigung angesehen habe.

Das Arbeitsgericht gab der Klage des Redakteurs statt. Zu Recht, bestätigte das Landesarbeitsgericht Nürnberg.

Es fehle bereits an einer ordnungsgemäßen Betriebsratsanhörung. Nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG habe der Arbeitgeber dem BR die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Dabei ist der BR dann ordnungsgemäß angehört, wenn ihm der Arbeitgeber neben Angaben zur Person, insbesondere die aus seiner Sicht tragenden Umstände, unterbreitet. Dabei hat der Arbeitgeber bei betriebsbedingten Kündigungen **den BR auch über die Gründe für die vorgenommene Sozialauswahl** zu unterrichten.

Zwar hat die Beklagte vorgetragen, dass der BR über die Gründe und Hintergründe der beabsichtigten Kündigung vollumfänglich informiert gewesen sei und dass ihm bezüglich der Sozialauswahl die persönlichen Daten aller Redakteure bekannt gewesen seien. Sie habe aber nicht substantiiert dargelegt, dass und inwieweit sie dem BR mitgeteilt hat, aus welchen Gründen die Mitarbeiter aus der erforderlichen Sozialauswahl herausgenommen worden sind bzw. diese trotz besserer Sozialdaten nicht gekündigt worden sind. Im Anhörungsschreiben an den BR seien hierzu keine Ausführungen gemacht worden. Auch habe die Beklagte nicht konkret behauptet, dass die Gründe, die sie zur getroffenen Auswahl bewogen haben (Teilzeittätigkeit/Springertätigkeit) dem BR mitgeteilt worden seien. Damit habe die Beklagte die von ihr selbst behauptete und getroffene Sozialauswahlentscheidung dem BR nicht ordnungsgemäß mitgeteilt. Die Anhörung des Betriebsrates sei fehlerhaft und die Kündigung deshalb unwirksam.

#### **Fazit:**

Vor jeder Kündigung muss der Arbeitgeber seinen BR gem. § 102 Abs. 1 BetrVG unterrichten. Die Praxis macht allerdings deutlich, dass Arbeitgeber hier häufig Fehler machen, die dem gekündigten Arbeitnehmer helfen können. Mit der obigen Entscheidung stellt das LAG Nürnberg klar, dass bei der Anhörung des Betriebsrates auch detailliert zur Durchführung der Sozialauswahl im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG vorgetragen werden muss. Wenn Mitarbeiter aus der Sozialauswahl herausgenommen wurden, muss dies genau begründet werden. Betriebsräten und gekündigten Arbeitnehmern ist zu raten, die Anhörung nach § 102 BetrVG nunmehr noch genauer auch auf diese Aspekte einer betriebsbedingten Kündigung zu prüfen. Finden sich hier Fehler, bestehen gute Aussichten, eine Kündigungsschutzklage allein schon auf dieser Basis zu gewinnen. **Dies jedoch nur dann, wenn der BR den Arbeitgeber auf den Fehler nicht hinweist.** Andernfalls kann ein Arbeitgeber den Fehler bei der Anhörung noch korrigieren, was die danach ausgesprochene Kündigung wirksam werden lässt. Ein BR sollte also **nur den betroffenen Arbeitnehmer über die fehlerhafte Anhörung unterrichten**, damit dieser dann eine erfolgreiche Kündigungsschutzklage durchführen kann.