

Newsletter **Betriebs- /Personalräte** **Mitarbeitervertretungen**

Die Entscheidung im Monat Juni 2017 für die Praxis

Bundesarbeitsgericht vom 28.03.2017 - 2 AZR 551/16 -
Kündigungsschutz nach dem Entlassungsverlangen des Betriebsrats

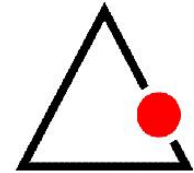
Leitsatz

Ist einem Arbeitgeber auf Antrag des Betriebsrats in einem Verfahren nach § 104 Satz 2 BetrVG rechtskräftig aufgegeben worden, einen Arbeitnehmer zu entlassen, liegt für eine ordentliche Kündigung dieses Arbeitnehmers ein dringendes betriebliches Erfordernis i.S.d. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG vor.

Sachverhalt:

Der Betriebsrat hat in einem Beschlussverfahren gemäß § 104 BetrVG gegenüber dem Arbeitgeber rechtskräftig durchgesetzt, dass der Arbeitgeber eine Mitarbeiterin zu entlassen habe. Hintergrund waren verschiedene Vorfälle zwischen einer Mitarbeiterin und ihren Arbeitskollegen im Betrieb.

In dem nachfolgenden Kündigungsschutzprozess hat das Bundesarbeitsgericht letztinstanzlich festgestellt, dass bei rechtskräftiger Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 104 BetrVG, einen Mitarbeiter zu entlassen, ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Wirksamkeit der Kündigung gegeben ist.



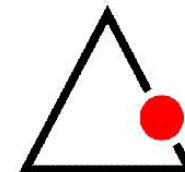
Ergebnis:

Der Betriebsrat hat nach § 104 BetrVG die Möglichkeit, zur Sicherung des Betriebsfriedens vom Arbeitgeber entweder die Versetzung eines Mitarbeiters/Mitarbeiterin oder die Entlassung eines Mitarbeiters/Mitarbeiterin zu verlangen bzw. durchzusetzen. Erfolgt dies, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dieser Rechtsverpflichtung nachzukommen.

§ 104

Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer

¹Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen. ²Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und führt der Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Entlassung oder Versetzung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. ³Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro.



Für weitere Fragen zu dieser Entscheidung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Besuchen Sie uns auch auf unserer Homepage unter www.LSK-Partner.de und lernen Sie einen unserer 6 Fachanwälte für Arbeitsrecht kennen.

Mit freundlichen Grüßen

Löffler, Steigermann, Krieger & Partner
Rechtsanwälte - Steuerberater - Wirtschaftsprüfer
Karlsruhe - Landau - Pforzheim

Hans Löffler
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht



DIE JOBSCHÜTZER