



Newsletter Beschäftigte / Führungskräfte

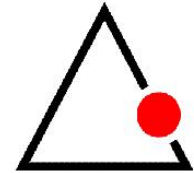
Die Entscheidung im Monat April 2018 für die Praxis

Bundesarbeitsgericht vom 16.11.2017 - 2 AZR 14/17

Präklusionswirkung des Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 103 BetrVG im anschließenden Kündigungschutzverfahren des betroffenen Betriebsratsmitgliedes

Amtlicher Leitsatz

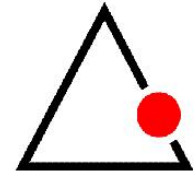
„Die gerichtliche Entscheidung im Verfahren nach § 103 II BetrVG ersetzt – unabhängig von dem im Kündigungszeitpunkt ausgeübten betriebsverfassungsrechtlichen Amt – die Zustimmung des Betriebsrats im Hinblick auf die vom Arbeitgeber geltend gemachten Kündigungsgründe.“



Sachverhalt:

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit zweier außerordentlicher Kündigungen, die der Arbeitgeber gegenüber einem Betriebsratsmitglied aussprach. Vorausgegangen war ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 103 BetrVG zwischen dem Betriebsrat, dem Arbeitgeber und dem Betriebsratsmitglied. Das LAG hatte am 16.07.2015 die Zustimmung zur Kündigung des Betriebsratsmitglieds nach § 103 BetrVG ersetzt. Der Beschluss des LAG wurde am 04.08.2015 zugestellt und formell am 04.09.2015 rechtskräftig. Am 03.08.2015 legte das Betriebsratsmitglied sein Betriebsratsamt nieder. Da keine Ersatzmitglieder zur Verfügung standen, beschloss der Betriebsrat die Durchführung von Neuwahlen. Das Betriebsratsmitglied wurde zum Vorsitzenden des Wahlvorstands bestellt. Davon erlangte der Arbeitgeber am 04.08.2015 Kenntnis. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin vorsorglich am 10.08.2015 und nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses des LAG vom 16.07.2015 erneut am 07.09.2015 außerordentlich fristlos.

Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage vollumfänglich abgewiesen. Das LAG hatte die erste Kündigung für unwirksam erklärt, das Arbeitsverhältnis aber durch die zweite Kündigung für beendet erachtet. Die Revision der Arbeitnehmerin und die Anschlussrevision der Arbeitgeberin führten zur Bestätigung des Urteils des LAG. Damit ist das Arbeitsverhältnis erst durch die zweite Kündigung, die nach Rechtskraft des Zustimmungsersetzungsbeschlusses ausgesprochen wurde, beendet worden.



Aus den Gründen:

Das BAG führt zur Prüfung der Unwirksamkeit der ersten Kündigung vom 10.08.2015 aus, dass diese nichtig ist, weil sie ohne Zustimmung des Betriebsrats bzw. ohne dessen rechtskräftig gerichtliche Ersetzung in einem Verfahren nach § 103 BetrVG ersetzt wurde. Dabei stellt das BAG klar, dass es sich um ein einheitliches Zustimmungsersetzungsverfahren handelte, das nicht dadurch automatisch beendet wurde, dass das Betriebsratsmitglied sein Betriebsratsamt niederlegte und nachfolgend ohne rechtlich relevante zeitliche Unterbrechung einen neuen Kündigungsschutz als Wahlvorstand begründete. Zwar liegt hierin kein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Betriebsratsmitgliedes, so dass es sich weiterhin nach § 242 BGB auf den Sonderkündigungsschutz als Wahlvorstand berufen kann. Allerdings bleibt auch der Arbeitgeber berechtigt, sich auf die im ersten Zustimmungsersetzungsverfahren angeführten Kündigungsgründe auch in dieser Funktion des Arbeitnehmers zu berufen.

Das Zustimmungsersetzungsverfahren wurde nicht dadurch formal beendet, dass ein anderer Sonderkündigungsschutz eintrat. Das BAG stellt ausdrücklich klar, dass dies nicht Anknüpfungspunkt der Prüfung des § 103 BetrVG ist, sondern die Rechtsfrage, ob der Arbeitgeber berechtigt ist, aus außerordentlichem Grund das Arbeitsverhältnis zu beenden. Dementsprechend liegt ein einheitliches Zustimmungsersetzungsverfahren vor. Nach Rechtskraft des ersten Verfahrens durfte der Arbeitgeber also kündigen. Die Kündigungsgründe sind im Beschlussverfahren mit Bindungswirkung für den hiesigen Kündigungsschutzprozess erwachsen und wurden vom BAG nicht noch einmal geprüft. Daher beendete die zweite außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis endgültig.



Fazit:

In dieser Konstellation des Sonderkündigungsschutzes und des Zustimmungseretzungsverfahrens nach § 103 BetrVG müssen alle relevanten Gründe, die für die Unwirksamkeit der Kündigung nach § 626 BGB sprechen, sorgfältig im Zustimmungseretzungsverfahren vorgetragen werden. Das BAG bestätigt die Präklusionswirkung, die sich schon vorher in der Rechtsprechung des BAG wiederfand. Die Nuance in diesem Verfahren liegt darin, dass von einem einheitlichen Verfahren auch bei Wechsel des Funktionsamtes ausgegangen werden soll. Andererseits bestätigt das BAG, dass ein Wechsel vom Betriebsratsamt in das Amt des Wahlvorstandes problemlos möglich ist.

Daher sollte sich jedes Betriebsratsmitglied, das von einem Kündigungsvorwurf seines Arbeitgebers betroffen ist, selbst anwaltliche Hilfe suchen, ebenso wie der am Verfahren beteiligte Betriebsrat.

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

Für individuelle Rückfragen kontaktieren Sie gerne einen unserer 6 Fachanwälte für Arbeitsrecht.

Mit freundlichen Grüßen

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

Manuela Müller
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht