

Kündigung - Anhörung des Betriebsrats

Bei wiederholter Kündigung ist regelmäßig eine erneute Anhörung des Betriebsrats erforderlich

Nach § 102 Abs.1 S.3 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung anzuhören. Das gilt auch für den Fall, dass einem Arbeitnehmer wiederholt gekündigt werden soll. Arbeitgeber müssen daher grundsätzlich selbst vor einer wiederholten Kündigung wegen desselben Sachverhalts den Betriebsrat erneut anhören. Das gilt jedenfalls dann, wenn die erste Betriebsratsanhörung durch Ausspruch der Kündigung "verbraucht" ist.

Der zu 50 Prozent schwerbehinderte Kläger war bei der Beklagten als Vertriebsleiter beschäftigt. Die Beklagte vertreibt Weine und Sekt an Wiederverkäufer und gestaltet die Flaschenetiketten nach Kundenwunsch.

Im Sommer 2002 bahnte der Kläger eine Geschäftsverbindung mit dem Getränkehandel M. an. Der Kläger vereinbarte mit M. mündlich die Belieferung von 75 Getränkemärkten mit Wein und Sekt, die mit dem Firmenlogo von M. versehen werden sollten. Die Vereinbarung sah keine zahlenmäßig festgelegte Abnahmeverpflichtung vor. Nach der Belieferung von 45 Getränkemärkten beendete M. die Geschäftsbeziehungen. Die Beklagte konnte deshalb rund 6.600 mit dem Logo des M. versehene Flaschen nicht mehr an M. veräußern.

Die Beklagte warf dem Kläger im Hinblick auf das Geschäft mit M. ein eigenmächtiges und pflichtwidriges Handeln vor, das zu einem erheblichen Schaden geführt habe. Sie holte die Zustimmung des Integrationsamts zu einer außerordentlichen Kündigung des Klägers ein und hörte ihren Betriebsrat zu der beabsichtigten außerordentlichen und hilfsweise ordentlichen Kündigung an. Der Betriebsrat widersprach der Kündigung. Dennoch kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 4.9.2003 fristlos, hilfsweise fristgemäß zum 31.3.2004.

Am 11.9.2003 stimmte das Integrationsamt auch einer ordentlichen Kündigung des Klägers zu. Daraufhin kündigte die Beklagte am 15.9.2003 das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger erneut zum 31.3.2004, ohne den Betriebsrat zu dieser Kündigung anzuhören. Das ArbG wies die Kündigungsschutzklage des Klägers ab; das LAG gab ihr statt. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg.

Die Beklagte hat das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht wirksam gekündigt. Die außerordentliche Kündigung vom 4.9.2003 ist mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes im Sinn von § 626 Abs.1 BGB unwirksam. Für die am gleichen Tag hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung fehlte es an einer Zustimmung des Integrationsamts. Daneben ist auch die am 15.9.2003 ausgesprochene ordentliche

Kündigung nach § 102 Abs.1 S.3 BetrVG unwirksam, da die Beklagte den Betriebsrat zur zweiten ordentlichen Kündigung des Klägers erneut hätte anhören müssen.

Nach § 102 Abs.1 S.1 BetrVG muss der Betriebsrat vor jeder Kündigung angehört werden. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist gemäß § 102 Abs.1 S.3 BetrVG unwirksam. Bei wiederholten Kündigungen bedarf es zumindest dann einer erneuten Anhörung des Betriebsrats, wenn der Arbeitgeber bereits nach Anhörung des Betriebsrats eine Kündigung erklärt hat. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber die Kündigung auf den gleichen Sachverhalt stützt. Denn die erste Betriebsratsanhörung ist in diesem Fall mit dem Zugang der Kündigungserklärung "verbraucht".

Nach diesen Grundsätzen hätte die Beklagte vor Ausspruch der zweiten ordentlichen Kündigung den Betriebsrat erneut anhören müssen, da er die erste Betriebsratsanhörung durch Ausspruch der ersten Kündigung bereits "verbraucht" hatte. Es liegt auch kein Fall einer "Wiederholungskündigung" vor, in dem eine erneute Betriebsratsanhörung überflüssig wäre. Die Beklagte hat nach der Zustimmung des Integrationsamt zur ordentlichen Kündigung einen neuen Kündigungsentschluss gefasst. Außerdem lag hiermit auch eine neue entscheidungserhebliche Tatsache vor.

BAG 10.11.2005, 2 AZR 623/04