

Kündigungsrecht

So vermeiden Sie Fehler bei der Wiederholungskündigung

von RA Stefan Kreuzer, FA Arbeitsrecht, Dresden

Der ArbG muss zur wirksamen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eine Vielzahl von Überlegungen anstellen und Formvorschriften einhalten. So muss er zum Beispiel vor Ausspruch der Kündigung den Betriebsrat ordnungsgemäß anhören und erforderliche behördliche Zustimmungen, z.B. des Integrationsamts bei Schwerbehinderten, einholen. Aktuell hat sich das BAG mit der Problematik des Verbrauchs erforderlicher Zustimmungen beschäftigt. Der folgende Beitrag stellt die aktuelle Rechtsprechung dar und zeigt, wie Sie Fehlerquellen in der Praxis vermeiden.

Ausgangspunkt der Wiederholungskündigung

In der Praxis scheitern immer wieder materiell an sich „wasserdichte“ Kündigungen an formellen Fehlern, z.B. weil eine erforderliche Vollmacht nicht vorgelegt wurde. In diesen Fällen wird der Praktiker dem ArbG raten, den Kündigungsausspruch zu wiederholen und dem ArbN eine weitere, auf den gleichen Sachverhalt gestützte Kündigung, aber diesmal ohne formellen Fehler auszusprechen (sog. Wiederholungskündigung).

Vorsicht vor formellen Fehlern bei der Wiederholungskündigung

Häufig kommt der so beratene ArbG jedoch mit der Wiederholungskündigung in zeitliche Bedrängnis. So muss er z.B. bei der fristlosen Kündigung die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist oder bei der ordentlichen Kündigung die Länge der Kündigungsfrist beachten. Dies verleitet den ArbG möglicherweise zur bloßen Wiederholung des Kündigungsausspruchs ohne zuvor erneut den Betriebsrat anzuhören oder behördliche Zustimmungen einzuholen. Denn „in der Sache“ hat sich für den ArbG nichts geändert, es liegt der gleiche Kündigungssachverhalt zugrunde. Damit riskiert der ArbG aber eine typische, vermeidbare Fehlerquelle.

Erneute Betriebsratsanhörung vor Wiederholungskündigung

Der ArbG muss den Betriebsrat gem. § 102 Abs. 1 BetrVG vor „jeder“ Kündigung hören. Dabei entfaltet das Anhörungsverfahren nur für die konkrete Kündigung Wirksamkeit, für die es eingeleitet ist. Will der ArbG beispielsweise eine außerordentliche und hilfsweise eine ordentliche Kündigung aussprechen, hat er dies dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung ausdrücklich mitzuteilen oder er muss zwei getrennte Anhörungen durchführen. Der Grundsatz (vor **jeder** Kündigung) gilt auch bei der Wiederholungskündigung. Die Rechtsprechung geht nämlich davon aus, dass das Gestaltungsrecht des ArbG, das Arbeitsverhältnis durch Ausspruch einer Kündigung zu beenden, und die damit im Zusammenhang stehende Betriebsratsanhörung mit dem Zugang der ersten Kündigungserklärung bereits verbraucht ist (BAG 10.11.2005, 2 AZR 623/04, Abruf-Nr. 081548; NZA 06, 491).

Anhörung des Betriebsrats ist verbraucht