

6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis kann verschiedene Beendigungsgründe haben. Die meisten Arbeitsverhältnisse enden durch Kündigung. Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind bestimmte Ereignisse notwendig, die sich aus der Natur des Arbeitsverhältnisses als Dauerschuldverhältnis ergeben. Die Rechtsfragen, die sich aus der Beendigung bestehender Arbeitsverhältnisse ergeben können, sollen nachfolgend dargestellt werden.

Bei Kündigungen durch Arbeitgeber hat der Gesetzgeber durch eine strenge Gesetzgebung dafür gesorgt, dass Arbeitnehmer nicht der Willkür von Arbeitgebern ausgesetzt sind. Zunächst ist festgelegt, dass der Betrieb grundsätzlich die Zustimmung des Betriebsrates zu einer Kündigung einholen muss. Tut er dies nicht, ist die Kündigung in aller Regel unwirksam. Der Betriebsrat stellt insofern das wichtigste Gremium dar, da er mit der Zustimmung bzw. Nichtzustimmung zu einer Kündigung das Ergebnis des gegebenenfalls folgenden Kündigungsschutzprozesses wesentlich beeinflussen kann.

⇒ Beispiel: „Vorratskündigung“

Eine „Vorratskündigung“ ist grundsätzlich einmal eine ganz normale betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses, die allerdings lange Zeit vor dem tatsächlichen Beendigungsdatum ausgesprochen wird. Mit anderen Worten: Der Arbeitgeber kündigt vorsorglich für einen bestimmten Fall. Beispiele: beabsichtigte Betriebsstilllegung oder der drohende Verlust des für den Geschäftsbetrieb ausschlaggebenden Auftrags. Schon das ein oder andere Mal haben sich Gerichte mit der Frage beschäftigt, ob eine solche Kündigung überhaupt zulässig ist. Dies ist nur dann der Fall, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung auf Grund einer vernünftigen betriebswirtschaftlichen Prognose davon auszugehen ist, dass zum Zeitpunkt des Kündigungstermins eine Beschäftigungsmöglichkeit nicht mehr bestehen wird. Ein lediglich „drohender“ Verlust des für den Geschäftsbetrieb ausschlaggebenden Auftrags reicht nicht aus (vgl. BAG vom 12.04.2002, 2 AZR 256/01). Auch eine frühzeitige Kündigung wegen beabsichtigter Betriebsstilllegung – im entschiedenen Fall mehr als zwei Jahre vorher – war unwirksam. Denn: Sie war nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstanden, § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG. Außerdem erwies sich laut Urteil die frühzeitig ausgesprochene Kündigung als Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes und war daher rechtsmissbräuchlich (vgl. LAG Kiel vom 12.01.2011, 3 Sa 457/10).

6.1 Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Kündigungen

In einem Betrieb mit Betriebsrat muss vor jeder Kündigung der Betriebsrat gem. § 102 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) angehört werden. Die sog. „**ordnungsgemäße Anhörung**“ ist danach bei der ordentlichen Kündigung und bei der außerordentlichen Kündigung erforderlich, auch bei einer Kündigung während der Probezeit oder bei einer Änderungskündigung. Eine ohne ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Dabei ist es unerheblich, ob Kündigungsgründe auch tatsächlich vorliegen.

In der Anhörung sind dem Betriebsrat die maßgebenden Umstände so darzulegen, dass er die Stichhaltigkeit der Gründe prüfen und eine Stellungnahme abgeben kann. Wenn der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken anmeldet, muss er dies dem Arbeitgeber innerhalb einer Woche schriftlich mitteilen, Bedenken gegen eine außerordentliche Kündigung muss er unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Kalendertagen, schriftlich geltend machen. Die Bedenken des Betriebsrats führen jedoch nicht dazu, dass eine trotz dieser Bedenken ausgesprochene Kündigung unwirksam ist.

Im Anhörungsverfahren sollen dem Betriebsrat folgende Daten vorgelegt werden:

- Kündigungsgründe;
- Person, Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit des betroffenen Arbeitnehmers;
- Kündigungsart (ordentlich, außerordentlich, Änderungskündigung);
- Kündigungsgründe unter näherer Umschreibung des zugrunde liegenden Sachverhalts informiert;
- Kündigungsfrist und Kündigungstermin;
- Darlegung des Sachverhalts und Angabe von Tatsachen, die den Entschluss des Arbeitgebers begründen. Der Betriebsrat muss in der Lage sein, die Herleitung des Kündigungentschlusses jederzeit nachvollziehen zu können.

Wenn dem Betriebsrat bei einer Anhörung maßgebende Kündigungsgründe bewusst und gewollt unrichtige mitgeteilt werden oder die Anhörung bewusst irreführend durchgeführt wird, ist diese Anhörung im Ergebnis fehlerhaft und damit unwirksam (BAG, Urteil vom 22.09.1994, 2 AZR 31/94). Beispiel: dem Betriebsrat werden wesentliche Umstände, die den Arbeitgeber zu der Kündigung veranlasst haben, verschwiegen. Wäre der Betriebsrat über den Sachverhalt restlos aufgeklärt worden, hätte der Arbeitnehmer gegebenenfalls entlastet werden können.

Zu beachten ist jedoch, um welche Art von Kündigung es sich handelt. Je nachdem, ob die Kündigung aufgrund verhaltens-, personen- oder betriebsbedingter Erfordernisse ausgesprochen wurde, muss zunächst die Art der Kündigung mitgeteilt, und dem Betriebsrat zum vorgenannten Katalog noch folgende Informationen nachgereicht werden:

Bei verhaltensbedingten Kündigungen:

- Unterrichtung bezüglich früherer Abmahnungen und
- Gegendarstellungen des Arbeitnehmers zur Abmahnung.

Bei betriebsbedingten Kündigungen:

- Aufzählung der dringenden betrieblichen Erfordernisse, auf der die Kündigung beruht und die
- Gründe für die Sozialauswahl.

Bei personenbedingten Kündigungen wegen Krankheit:

- Information des Betriebsrats über die Fehlzeiten und betrieblichen und wirtschaftlichen Auswirkungen dieser Fehlzeiten.

Sonderform Änderungskündigung:

- Betriebsrat muss neben den Kündigungsgründen auch über das Änderungsangebot informiert sein.

Dem Betriebsrat können jedoch Begründungen nachgeliefert werden. Sobald diese zu einer Entlastung des Arbeitnehmers führen, kann die einwöchige, bzw. bei außerordentlichen Kündigungen die dreitägige Außerungsfrist, für den Betriebsrat ab dem Zeitpunkt der vollständigen Unterrichtung neu zu laufen beginnen.

Die Notwendigkeit, diese Daten dem Betriebsrat im Anhörungsverfahren zur Verfügung zu stellen, beruhen auf folgenden beispielhaften Urteilen des Bundesarbeitsgerichtes: BAG, Urteil vom 28.02.1974, 2 AZR 455/73; BAG, Urteil vom 26.05.1977, 2 AZR 201/76; BAG, Urteil vom 15.11.1995, 2 AZR 974/94. Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat nicht verpflichtet ist, Beweise oder diesbezügliche Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Dies gilt auch bei komplexeren Kündigungsverfahren. Diese Darstellungspflicht des Arbeitgebers ist dagegen im Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht erheblich größer.

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes BAG, Urteil vom 04.08.1975, 2 AZR 266/74, ist selbst bei gravierenden Kündigungsgründen die Kündigung unwirksam, wenn vor Ausspruch dieser Kündigung der Betriebsrat nicht angehört wurde oder aber dem Arbeitgeber im Verlauf des Anhörungsverfahrens Formfehler unterliefen.

⇒ **Beispiel:**

ein Arbeitnehmer bedroht seinen Arbeitgeber in erheblichem Umfang. Dies führt dazu, dass der Arbeitnehmer aus nachvollziehbaren Gründen eine Kündigung erhält. Diese Kündigung ist dennoch unwirksam, so lange der Betriebsrat nicht dazu Stellung genommen hat.

Das Bundesarbeitsgericht hat eine Ausnahme von der vorherigen Verpflichtung zur Anhörung nur zugelassen bei einer zweiten Kündigung, die unmittelbar nach der ersten Kündigung ausgesprochen wurde. Zu dieser ersten Kündigung muss aber der Betriebsrat angehört worden sein und ausdrücklich vorbehaltlos seine Zustimmung erteilt haben. Außerdem muss die zweite Kündigung auf denselben Kündigungsgründen wie die erste Kündigung beruhen (BAG, Urteil vom 11.10.1989, 2 AZR 88/89).

Bei **Kündigung leitender Angestellter** ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat zu informieren (vgl. § 105 BetrVG). Die Kündigung wird aber nicht unwirksam, wenn dieser Informationspflicht nicht nachgekommen wurde. Da der Betriebsrat nicht

für die Rechte leitender Angestellter eintritt, sondern diese Aufgabe dem bestehenden Sprecherausschuss zufällt, (sofern ein Sprecherausschuss gewählt wurde), ist nach § 31 Abs. 2 des Sprecherausschussgesetzes (SprAuG) vor jeder Kündigung eines leitenden Angestellten der Sprecherausschuss zu hören. Wird der Sprecherausschuss dann nicht gehört und die Kündigung trotzdem ausgesprochen, ist sie unwirksam (§ 31 Abs. 2 S. 2 SprAuG).

Nachfolgend nochmals die Definition eines leitenden Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (vgl. § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG): als leitender Angestellter gilt, wer zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist.

Zu bemerken ist, dass diesen gesetzlichen Anforderungen viele Arbeitnehmer nicht entsprechen, die der landläufigen Auffassung im Betrieb nach aber als leitende Angestellte gelten. Die sich hieraus ergebenden Rechtsfolgen für den Betrieb sind erheblich: Beruft sich nämlich ein Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess darauf, dass er kein leitender Angestellter im Sinne des BetrVG ist und folgt das Arbeitsgericht dieser Argumentation, wäre die Kündigung der im Betrieb als leitender Angestellter geltenden Führungskraft allein wegen fehlender Betriebsratsanhörung unwirksam.

Bedenken des Betriebsrates:

Wenn der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken hat, muss er die Bedenken unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitteilen. Wenn sich der Betriebsrat innerhalb dieser Wochenfrist nicht äußert, gilt seine Zustimmung gemäß § 102 Abs. 2 BetrVG als erteilt.

Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, muss er die Bedenken dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Kalendertagen schriftlich mitteilen. Diese Eile ist geboten, da außerordentliche Kündigungen in der Regel eine sofortige Freistellung des betroffenen Mitarbeiters nach sich ziehen.

Bei Erforderlichkeit soll der Betriebsrat den betroffenen Arbeitnehmer hören, und dann eine Stellungnahme abgeben. Dies gilt bei der außerordentlichen und der ordentlichen Kündigung.

Alle Bedenken, die der Betriebsrat gegen die Kündigung hat, kann er ohne Ausnahme in die Stellungnahme einfließen lassen. Der Arbeitgeber ist nach dem Grundsatz der „vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat“ (§ 2 Abs. 1 BetrVG) auch verpflichtet, sich mit den vorgetragenen Bedenken auseinanderzusetzen. Eine Bindung an die Stellungnahme des Betriebsrats besteht aber nicht. Trotz der Bedenken des Betriebsrats kann nach Beendigung des Anhörungsverfahrens die Kündigung ausgesprochen werden. In der Praxis wird die Kündigung nach einer erfolgten Betriebsratsanhörung und darin geäußerter Bedenken in aller Regel ausgesprochen.

Es gilt der Grundsatz:

„Eine vor Abschluss des Anhörungsverfahrens ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.“

Das Anhörungsverfahren ist abgeschlossen, wenn entweder die Anhörungsfristen – eine Woche bei ordentlicher, drei Kalendertage bei außerordentlicher Kündigung – abgelaufen sind, oder der Betriebsrat eine Stellungnahme abgegeben hat, aus der ersichtlich ist, dass es sich um eine abschließende Stellungnahme handelt (BAG, Urteil vom 01.04.1976, 2 AZR 179/75). Als abschließende Stellungnahme gilt auch die Erklärung des Betriebsrates, er werde sich zu der Kündigung nicht äußern (BAG, Urteil vom 12.03.1987, 2 AZR 176/86). Der Betriebsrat ist nicht verpflichtet, sich in der Anhörung überhaupt zu äußern.

Widerspruchsrecht des Betriebsrats:

Info
„Widerspruchsrecht“

Der Betriebsrat hat zusätzlich zu seinen sonstigen Rechten im Kündigungsverfahren ein Widerspruchsrecht. Dieses tritt unter besonderen Umständen in Kraft, die in § 102 Abs. 3 BetrVG aufgelistet sind.

Auszug aus § 102 Abs. 3 BetrVG:

- der Arbeitgeber hat bei Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt;
- die Kündigung verstößt gegen eine mit Zustimmung des Betriebsrats aufgestellte Richtlinie über Kündigungen;
- der zu kündigende Arbeitnehmer kann an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden;
- die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen möglich ist;
- eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer hierzu sein Einverständnis erklärt hat.

Wie bereits erwähnt, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Kündigung aussprechen, auch wenn der Betriebsrat der Kündigung widersprochen hat. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer mit Übergabe der Kündigung auch eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrates übergeben (§ 102 Abs. 4 BetrVG).

Wenn der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung frist- und ordnungsgemäß widersprochen hat, wird der gekündigte Arbeitnehmer seine Kündigungsschutzklage in der Regel auch auf den Widerspruch des Betriebsrats stützen (§ 1 Abs. 2 Ziff. 1 KSchG) und seine Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens verlangen (§ 102 Abs. 5 BetrVG). Wird er vom Arbeitnehmer dann nicht weiterbeschäftigt, gerät dieser in Annahmeverzug und schuldet dem Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistung zur rechten Zeit und am rechten Ort anbieten muss, die Zahlung seiner Bezüge.

Der Arbeitgeber kann auf Antrag vom Arbeitsgericht gem. § 102 Abs. 5 S. 2 BetrVG auch von der Weiterbeschäftigungspflicht entbunden werden, wenn:

- die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint oder
- die Weiterbeschäftigung zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde oder
- der Widerspruch des Betriebsrats offensichtlich unbegründet war.

Auch wenn der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung zustimmt, führt diese Zustimmung nicht dazu, dass die Kündigung sozial gerechtfertigt und somit rechtmäßig ist. Der Arbeitnehmer hat trotz der Zustimmung des Betriebsrates das Recht, Kündigungsschutzklage zu erheben.

Das Wichtigste in Kürze:

Der Betriebsrat hat im Kündigungsverfahren weitgehende Befugnisse. Er muss zwingend vor jeder Kündigung angehört werden. Unterbleibt diese Anhörung, ist die ordnungsgemäße Anhörung unwirksam. Dabei ist es nicht relevant, ob die angegebenen Kündigungsgründe tatsächlich vorliegen.

6.2 Beendigungsgründe des Arbeitsverhältnisses

a) Zeitablauf oder Zweckerreichung des Arbeitsvertrages

Die Beendigung durch **Zeitablauf** kommt neben der **Kündigung** am häufigsten vor. Hierbei handelt es sich um Arbeitsverhältnisse, die ausdrücklich und von vornherein für eine bestimmte Zeit eingegangen worden sind, also sog. „befristete Arbeitsverhältnisse“.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn es durch Zeitablauf endet, ohne dass es gekündigt zu werden braucht. Nach der gesetzlichen Definition in § 3 Abs. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge („Teilzeitbefristungsgesetz“ TzBfG) liegt ein befristeter Arbeitsvertrag vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag). Dabei kann auch die Zeitdauer nach der Beschaffenheit und dem Zweck der Arbeitsleistung bestimmt werden. Das Arbeitsverhältnis endet dann nach § 620 Abs. 1 BGB mit „Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist“, bzw. gemäß § 15 Abs. 2 TzBfG mit „Erreichen des Zwecks“. Die Folge des Zeitablaufes ist es, dass das Arbeitsverhältnis am letzten Tag der vereinbarten Befristung sein Ende findet und dass es keiner Kündigung bedarf (vgl. § 15 Abs. 1 TzBfG).

Zu beachten ist, dass ein befristeter Arbeitsvertrag nur dann abgeschlossen werden darf, wenn für die Befristung ein sachlicher Grund vorliegt. Diese Gründe sind im Teil