

BAG: Beteiligung der Personalvertretung – Maßgeblicher Zeitpunkt der Zustimmungsersetzung

BGB § 626; BPersVG § 108; BremPersVG §§ 58, 61; BremVwVfG § 20

1. Eine ohne die ordnungsgemäße Beteiligung der Personalvertretung ausgesprochene Kündigung ist gemäß § 108 II BPersVG unwirksam.
2. Bereits ab Niederlegung des Entscheidungstenors durch die Einigungsstelle kann der Arbeitgeber eine mitbestimmungspflichtige Kündigung aussprechen. Auf eine Zuleitung der Gründe kommt es nicht an.
3. Verstöße gegen das Verbot des Mitwirkens in eigenen Angelegenheiten (§ 20 BremVwVfG) können einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung iSd § 626 BGB darstellen. (red. Leitsätze)

BAG, Urteil vom 26.9.2013 – 2 AZR 843/12 (LAG Bremen 18.7.2012 – 2 Sa 7/12), BeckRS 2014, 67649

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung.

Die Klägerin hatte über mehrere Jahre hinweg Verwarungen wegen Parkverstößen mit Fahrzeugen, die auf sie selbst oder ihren Ehemann zugelassen waren, als „ungültig“ gekennzeichnet und so die Einleitung entsprechender Bußgeldverfahren verhindert.

Der Arbeitgeber bat daraufhin den Personalrat um Zustimmung zu einer beabsichtigten fristlosen Kündigung, welche dieser verweigerte. Die daraufhin angerufene Einigungsstelle beschloss mehrheitlich, die Zustimmung zu ersetzen. Dieser Beschlusstenor wurde schriftlich niedergelegt und von allen Mitgliedern der Einigungsstelle unterzeichnet, eine Verschriftlichung der Gründe erfolgte jedoch vorerst nicht. Noch am selben Tag kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis der Parteien fristlos.

Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht Bremen hat ihr wegen fehlerhafter Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens stattgegeben.

Entscheidung

Die Revision des beklagten Arbeitgebers hatte in der Sache Erfolg. Das BAG hat die Entscheidung des LAG Bremen aufgehoben und die Sache zurückverwiesen.

Es hat dabei klargestellt, dass die Kündigung nicht wegen eines fehlerhaften Mitbestimmungsverfahrens unwirksam ist. Der Arbeitgeber habe unmittelbar nach Beschlussfassung durch die Einigungsstelle über die Ersetzung der Zustimmung der Personalvertretung kündigen dürfen, da diese den Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens bilde. Auf eine Zuleitung des begründeten Beschlusses komme es auch dann nicht an, wenn landesrechtliche Vorschriften, wie hier § 61 IV BremPersVG (entgegen § 71 BPersVG), eine schriftliche Begründung voraussetzten. Weder der Wortlaut der Vorschriften, noch Sinn und Zweck des Begründungserfordernisses verlangten ein Abwarten der schriftlichen Entscheidungsgründe. Die Beteiligung des Personalrats ist mit dem formell ordnungsgemäß gefassten Beschluss der Einigungsstelle abgeschlossen. Die schriftliche Begründung solle dagegen in erster Linie Transparenz herstellen und eine etwaige gerichtliche Kontrolle erleichtern. Für den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers sei hingegen allein der Inhalt des Entscheidungstenors maßgeblich.

Verstößt ein Arbeitnehmer wiederholt gegen das Verbot des Tätigwerdens in eigenen Angelegenheiten (§ 20 BremVwVfG), so könne dies einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung nach § 626 BGB darstellen.

Praxishinweis

Das BAG stellt zutreffend fest, dass die formellen Anforderungen an die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten nicht überspannt werden dürfen und nicht jeder Formfehler im Mitbestimmungsverfahren automatisch zur Unwirksamkeit der Kündigung führt.

Der öffentliche Arbeitgeber muss daher nicht mehr befürchten, dass das idR ohnehin zeitaufwendige Mitbestimmungsverfahren nach der Beschlussfassung der Einigungsstelle eine weitere Verzögerung erfährt, zumal einige LPersVG – so auch das BremPersVG – keine Frist bestimmen, innerhalb derer der schriftlich abgefasste, mit einer Begründung versehene Beschluss den Beteiligten zuzuleiten ist. Sobald die Entscheidung der Einigungsstelle rechtssicher vorliegt, darf der Arbeitgeber kündigen. Ansonsten wäre er selbst im Fall einer außerordentlichen Kündigung für unabsehbare Zeit gehindert, die personelle Maßnahme durchzuführen, obwohl die Einigungsstelle bereits beschlossen hat, die Zustimmung des Personalrats zu ersetzen. Da für ein solches Zuwarten kein sachlicher Grund erkennbar ist, ist der öffentliche Arbeitgeber selbst dann berechtigt, die Kündigung auszusprechen, wenn die entsprechenden Vorschriften in den LPersVG eine „Zustellung“ oder „Bekanntgabe“ des Beschlusses voraussetzen.

RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak,
Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht,
Hamburg