

Loschelder Praxistipp

Sonderkündigungsschutz (VIII) – Betriebsrat II

Eine Sonderrolle im System des Sonderkündigungsschutzes für Betriebsräte bilden Regelungen zum Schutze von Arbeitnehmern, welche die erste Initiative ergreifen, überhaupt einen Betriebsrat zu gründen. Der Gesetzgeber sieht hier offensichtlich für solche Personen eine besondere Schutzbedürftigkeit, um zu verhindern, dass ein Arbeitgeber auf den ihm möglicherweise unwillkommenen Versuch einer Betriebsratsgründung mit Kündigungen reagiert. In der Praxis gibt es allerdings auch immer wieder Fälle, in denen diese Regelungen von Mitarbeitern ausgenutzt werden, um sich vor einer befürchteten Kündigung in einen Sonderkündigungsschutz zu flüchten.

§ 15 Abs. 3a KSchG schützt hierbei die Arbeitnehmer, die zu einer Betriebsversammlung einladen; § 15 Abs. 3b KSchG sogar noch im Vorfeld der Einladung Arbeitnehmer, die bloße Vorbereitungshandlungen unternehmen.

1. Geschützt werden damit zunächst Arbeitnehmer, die zu einer Betriebsversammlung zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstandes einladen oder die Bestellung eines solchen Wahlvorstandes beim Arbeitsgericht beantragen. Der besondere Kündigungsschutz gilt für die ersten sechs in einer Einladung genannten Personen – auch wenn für eine wirksame Einladung nach dem BetrVG die Unterschrift von drei Arbeitnehmern ausreicht. Die Ausweitung des Schutzes auf weitere Personen war aus Sicht des Gesetzgebers erforderlich, um die Durchführung der Wahl auch sicherstellen zu können, falls einer der ursprünglichen Initiatoren ausfällt.

Im Falle einer befürchteten Betriebsänderung, die es Arbeitnehmern als sinnvoll erscheinen lässt, sich zusätzlichen arbeitsrechtlichen Schutz zu organisieren, kann der Kreis der geschützten Arbeitnehmer daher auch ausgeweitet werden. Dieser Kreis ist allerdings auf die gesetzlich genannten sechs Personen beschränkt; die Reihenfolge der Unterschriften im Einladungsschreiben muss, um feststellen zu können, welche Arbeitnehmer tatsächlich geschützt sind, bestimmt sein.

Der Schutz setzt voraus, dass überhaupt eine wirksame Einladung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne vorliegt. In der Praxis scheitern viele kurzfristig und anlassbezogen improvisierte Einladungen an diesem Erfordernis. Die Wahlinitiatoren müssen sicherstellen, dass die Einladung von der erforderlichen Mindestanzahl von Einladenden nach dem BetrVG – drei – unterzeichnet wird. Zudem müssen die Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Einladung gegeben sein: Die Einladung muss den Zeitpunkt, den Ort und den Gegenstand der Betriebsversammlung angeben, die Einladenden angeben und so bekannt gemacht werden, dass alle Arbeitnehmer des Betriebes von ihr Kenntnis nehmen können und die Möglichkeit der Teilnahme an der Versammlung haben.

Im Falle eines Antrags an das Arbeitsgericht beginnt der Schutz mit dem Eingang der Antragschrift beim Arbeitsgericht. Da Voraussetzung für einen Antrag das Scheitern der vorherigen Einladung zu einer Wahlversammlung ist – da keine Versammlung stattfindet oder die Versammlung beschließt, keinen Wahlvorstand zu wählen, ist die Einladung zur Betriebsversammlung der deutlich häufigere Fall.

Der Schutz endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses, oder, wenn kein Betriebsrat gewählt wird, mit Ablauf von drei Monaten nach dem Datum der Einladung. Einen nachwirkenden Kündigungsschutz – wie ihn etwa Betriebsratsmitglieder haben – gibt es nicht. Allerdings können die Wahlinitiatoren einen nachwirkenden Schutz erreichen, wenn sie an der Wahl als gewählter oder vom Gericht bestimmter Wahlvorstand und/oder Wahlbewerber teilnehmen.

2. Noch weiter nach vorne geschoben wird der Kündigungsschutz durch den neu eingeführten § 15 Abs. 3b KSchG: Schon vor der förmlichen Einladung zu einer Betriebsversammlung können Arbeitnehmer, die Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats unternehmen, Sonderkündigungsschutz erlangen. Voraussetzung ist, dass sie die Absicht, einen Betriebsrat zu errichten, in einer öffentlich beglaubigten Erklärung dokumentiert haben. Für die öffentliche Beglaubigung gilt § 129 BGB: Die Erklärung kann vom Arbeitnehmer selbst verfasst werden, wenn ein Notar die Unterschrift beglaubigt. Dieses Erfordernis ist keine bloße Förmelerei: nur die öffentliche Beglaubigung kann verhindern,

dass Arbeitnehmer auf Kündigungen mit rückdatierten Absichtserklärungen reagieren.

Die Anforderungen an eine Vorbereitungshandlung – dass eine solche vorgenommen wird, ist nach dem Inhalt des Gesetzes Voraussetzung für den Sonderkündigungsschutz – sind nicht hoch. Es reicht jedes für Dritte erkennbare Verhalten, das zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl dient. Dies kann schon die Ansprache anderer Arbeitnehmer sein oder auch die mögliche Kontaktaufnahme zu einer Gewerkschaft, um sich beraten zu lassen

Die Zahl der auf diese Weise geschützten Personen ist, anders als bei den Wahlinitiatoren, die zu einer Betriebsversammlung einladen, nicht beschränkt. Ein massenhafter Missbrauch dieser Möglichkeit im Vorfeld einer befürchteten Betriebsänderung mit betriebsbedingten Kündigungen scheidet jedoch aus: Anders als die übrigen Tatbestände eines Sonderkündigungsschutzes nach § 15 KSchG schützt § 15 Abs. 3a KSchG vor einer betriebsbedingten Kündigung nicht. Erfasst werden daher lediglich Kündigungen aus verhaltens- oder personenbezogenen Gründen.

Der Sonderkündigungsschutz endet mit dem Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebsversammlung, spätestens jedoch drei Monate nach dem Zeitpunkt der Beglaubigung.

3. Wenn der Arbeitgeber trotz des Sonderkündigungsschutzes eine außerordentliche Kündigung der nach § 15 Abs. 3a, 3b KSchG geschützten Personen aussprechen will, ist hierfür eine Zustimmung des Betriebsrats oder des Arbeitsgerichts nicht erforderlich. Diese Aussage ist weniger trivial als sie – angesichts der Tatsache, dass es, naturgemäß, in den geschilderten Fällen noch keinen Betriebsrat gibt – auf den ersten Blick erscheinen mag. Tatsächlich ordnet § 103 Abs. 2a BetrVG an, dass eine Zustimmung des Arbeitsgerichts zu einer Kündigung auch dann erforderlich ist, wenn in dem Betrieb gar kein Betriebsrat besteht: Relevant wird dies beim Schutz der in § 103 Abs. 1 BetrVG genannten Mitglieder des Wahlvorstandes oder Wahlbewerber. Die Einholung einer Zustimmung des Arbeitsgerichts ist jedoch deshalb nicht erforderlich, da die Wahlinitiatoren in § 103 Abs. 1 BetrVG nicht genannt werden.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de