

Neues aus der Rechtsprechung

Keine Vollmacht nötig: Personalleitung darf Betriebsrat zur Kündigung anhören

Das Landesarbeitsgericht Köln hat klargestellt: Eine Betriebsratsanhörung ist auch dann wirksam, wenn sie von der Personalleitung ohne ausdrückliche Vollmacht durchgeführt wird. Entscheidend sind der erkennbare Kündigungswille und eine nachvollziehbare Begründung.

Sachverhalt

Die Beklagte kündigte dem Kläger während der Probezeit. Die Personalleiterin informierte den Betriebsrat per E-Mail über die beabsichtigte Kündigung. Der Mitarbeiter argumentierte vor Gericht, die Kündigung sei unwirksam, weil die Personalleiterin gar nicht zur Betriebsratsanhörung bevollmächtigt gewesen sei – nur der Geschäftsführer hätte das dürfen. Außerdem sei in der E-Mail gar kein klarer Kündigungswille erkennbar gewesen, sondern nur die Ankündigung, man wolle „im nächsten Schritt“ den Betriebsrat anhören. Das Arbeitsgericht Bonn wies die Klage ab.

Entscheidung

Der Kläger hatte mit seiner Berufung vor dem LAG Köln (Urteil vom 02.04.2025, Az. 5 SLa 536/24) keinen Erfolg: Selbst, wenn die Personalleiterin keine ausdrückliche Vollmacht hatte, war die Anhörung wirksam. Nach Auffassung des Gerichts muss der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass die anhörende Person (hier: Personalleiterin) vom Geschäftsführer ausdrücklich bevollmächtigt wurde.

Zur Begründung verweist das Gericht auf den Zweck der Anhörung nach § 102 BetrVG: Sie soll dem Betriebsrat ermöglichen, auf den Kündigungsentschluss Einfluss zu nehmen – sie ist kein Formalakt, der an Vollmachtsfragen scheitern darf. Das Verfahren ist bewusst nicht formgebunden ausgestaltet und darf beispielsweise auch (fern-)mündlich erfolgen. Solange die handelnde Person (z.B. die Personalleiterin) aus ihrer Position heraus erkennbar für Personalangelegenheiten zuständig ist, reicht das aus. Hätte der Betriebsrat Zwei-

fel an ihrer Berechtigung, könnte er sich unmittelbar an die Geschäftsführung wenden. Ein Vollmachtsnachweis oder eine nachträgliche Genehmigung durch die Geschäftsführung ist nicht erforderlich.

Praxistipp

Für Arbeitgeber ist die Betriebsratsanhörung vor jeder Kündigung Pflicht – auch in der Probezeit. Eine Vollmacht oder besondere Beauftragung der anhörenden Person ist nicht erforderlich, wenn diese typischerweise Personalentscheidungen vorbereitet (z.B. Personalleitung, HR Business Partner). Es kommt letztlich nur darauf an, dass sich eine vollständige Unterrichtung des Betriebsrates über die Kündigungsgründe beweisen lässt.



Unser Team Arbeitsrecht



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



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



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



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



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



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



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



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@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