

Neues aus der Rechtsprechung

Nachschieben von neuen Kündigungsgründen erfordert erneute Betriebsratsanhörung

Dem Betriebsrat bekannte, einen bestimmten Kündigungsgrund betreffende Umstände müssen im Rahmen der Anhörung nach § 102 BetrVG dem Betriebsrat nicht noch einmal mitgeteilt werden. Dies gilt nicht für den Fall, dass der Arbeitgeber im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses eine selbständige andere Pflichtverletzung als Kündigungsgrund in das Verfahren einführen will. Selbst wenn diese dem Betriebsrat bekannt gewesen sein sollte, scheidet ein Nachschieben im Kündigungsschutzprozess aus, wenn ihm nicht mitgeteilt wurde, dass auch auf diesen selbständigen Sachverhalt die Kündigung gestützt werden soll (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19.08.2025, Az. 1 Sa 104/25).

Sachverhalt

Der Kläger war im Bereich Logistik und Patiententransport bei der Beklagten, einem Servicedienstleister für ein Klinikum, beschäftigt und zum Teil auch in der Werksfeuerwehr eingesetzt.

Am 21.07.2024 verkündete der Kläger in der Uniform der Werksfeuerwehr über den Außenlautsprecher eines Gerätewagens den Tod seines Kollegen im Stil einer zweiminütigen Traueransprache. Tatsächlich war der Kollege nicht verstorben. Der Kläger ließ diesen Vorgang filmen und stellte das Video in eine WhatsApp-Gruppe ein, in der auch der als verstorben beschriebene Kollege Mitglied war. Dieser nahm das Video erkennbar als Scherz auf und amüsierte sich daran.

Nachdem die Geschäftsführung von dem Video Kenntnis erlangte, führte sie mit dem Kläger und weiteren Kollegen Gespräche zur Sachverhaltsaufklärung. Sodann hörte sie dazu den Betriebsrat an und kündigte den Kläger außerordentlich, hilfsweise ordentlich.

Im Arbeitsgerichtsprozess begründete die Beklagte die Kündigung zudem damit, dass der Kläger vor Aufnahme des Videos den Gerätewagen umgeparkt und damit die Funktionsfähigkeit der Werksfeuerwehr gefährdet habe. Den Betriebsrat hatte die Beklagte dazu nicht

angehört. Einzelne Betriebsratsmitglieder hätten von dem Umparken gewusst.

Das Arbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage statt.

Entscheidung

Die Berufung der Beklagten wies das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein zurück. Der Kläger habe zwar mit dem Inhalt des Videos – der Traueransprache – seine Rücksichtnahmepflicht gem. § 241 Abs. 2 BGB verletzt, denn die Ansprache des Klägers sei objektiv geeignet, den Betriebsfrieden, also den reibungsfreien Betriebsablauf, zu stören. Die unzutreffende Mitteilung, jemand sei verstorben, stelle den sozialen Geltungsanspruch des Betroffenen in Abrede und könne dazu führen, dass auch andere Mitarbeiter den Betroffenen ausgrenzen. Auch wenn eine Schädigungsabsicht gefehlt habe und die Videoaufnahme nur als „geschmackloser Scherz“ gemeint sei, ändere dies nichts an dieser Bewertung. Der Grat zwischen beleidigenden sowie ehrabschneidenden und als scherzhaft empfundenen Äußerungen sei schmal. Im Rahmen der Interessenabwägung stellt das LAG fest, dass die fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt sei. Die Beklagte hätte den Kläger abmahnen müssen. Auch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung sei deshalb unwirksam.

Den von der Beklagten überdies vorgebrachten Pflichtverstoß des Wagen-Umparkens bewertet das LAG als eigenständigen Pflichtverstoß. Es handele sich auch nicht um eine bloße Ergänzung oder Konkretisierung des bereits mitgeteilten Kündigungsgrundes. Dabei gehe es um das Interesse der Beklagten an der Sicherheit des Klinikums im Notfall. Da die Beklagte den Betriebsrat über diesen eigenständigen Kündigungsgrund nicht unterrichtet habe, könne dieser Sachverhalt nicht zu Begründung der Kündigung herangezogen werden. Die Beklagte könne sich schließlich auch nicht darauf berufen, dass einzelne Betriebsratsmitglieder von diesem Umparken gewusst hätten. Es hätte der klare Hinweis ergehen müssen, dass dieser Sachverhalt als Kündigungsgrund herangezogen werde.

Praxishinweis

Neben der Erörterung zu § 102 BetrVG handelt es sich um eine Einzelfallentscheidung zur Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung nach Erstellen und Verbreiten einer Traueransprache per Video in einer WhatsApp-Gruppe von Arbeitskollegen. Das Ergebnis scheint aber hier nicht unrichtig.

Die Entscheidung behandelt den Grenzverlauf zwischen dem Nachschieben neuer und der „bloßen“ Erläuterung bzw. Konkretisierung von dem Betriebsrat bereits mitgeteilter Kündigungsgründe.

Arbeitgeber müssen dem Betriebsrat alle maßgeblichen und später im Kündigungsschutzprozess relevanten Kündigungsgründe klar kommunizieren. Sollen hingegen neue Kündigungsgründe, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits vorlagen, aber erst nach Kündigungszugang zur Kenntnis des Arbeitgebers gelangt sind, nachgeschoben werden, so ist der Betriebsrat dazu erneut anzuhören.



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