

Ordentliche Kündigung einer Betriebsrätin in einer Matrixstruktur

Mitglieder des Betriebsrats sind grundsätzlich nur aus wichtigem Grund und nur mit Zustimmung des Betriebsratsgremiums kündbar. Eine Ausnahme besteht dann, wenn der Betrieb oder die Betriebsabteilung, in der das Betriebsratsmitglied beschäftigt ist, stillgelegt wird. In diesem Fall ist eine ordentliche Kündigung zulässig, zu der der Betriebsrat als Gremium nur angehört werden muss (§ 15 Abs. 4, 5 KSchG).

Um die Frage, ob ein Betriebsratsmitglied in einer Betriebsabteilung beschäftigt ist, die stillgelegt wurde, ging es vor dem LAG Hannover (Urt. v. 24.7.2023 – 15 Sa 906/22, rk.). Die Klägerin war als Global Process Expert im Bereich IT ERP – Finance & Controlling beschäftigt. Als solche war sie die einzige Mitarbeiterin des 90-köpfigen Betriebs in Deutschland. Sie war fachlich dem Director ERP – Finance & Controlling unterstellt. Dieser ist Teil des weltweit agierenden Global Information Technology Development Center, angesiedelt in Bangalore/Indien. Im Mai 2022 entschied das Unternehmen, die inländischen Geschäftstätigkeiten u. a. des Bereichs IT ERP – Finance & Controlling auf sog. Centers of Excellences u. a. in Indien, Hatfield/UK und Morgantown/USA zu übertragen. Das Unternehmen hörte den Betriebsrat zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses an, dieser widersprach.

Gegen die ausgesprochene Kündigung klagte die Betriebsrätin mit Erfolg. Die Voraussetzungen für die ausnahmsweise Zulässigkeit einer ordentlichen Kündigung gem. § 15 Abs. 5 KSchG lagen nicht vor. Der Bereich IT ERP – Finance & Controlling stellt keine Betriebsabteilung i. S. d. § 15 Abs. 5 KSchG dar. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist eine Betriebsabteilung ein räumlich und organisatorisch abgegrenzter Teil des Betriebs, der eine personelle Einheit erfordert, dem eigene technische Betriebsmittel zur Verfügung stehen und der einen eigenen Betriebszweck verfolgt, auch wenn dieser in einem bloßen Hilfszweck für den arbeitstechnischen Zweck des Gesamtbetriebs besteht (BAG, Urt. v. 23.2.2010 – 2 AZR 656/08).

Als einzige Mitarbeiterin konnte die Klägerin schon keinen räumlich abgegrenzten Teil des Betriebs bilden. Es lag auch keine personelle Einheit vor, aus der Rückschlüsse auf das Vorliegen einer Abteilung gezogen werden konnten. Gleiches galt für die zur Verfügung gestellten eigenen technischen Betriebsmittel. Dass die Klägerin ein Laptop und eine eigene Büroausstattung hatte, sagt nichts über die Annahme einer Betriebsabteilung aus. Schließlich stellte die Klägerin auch keinen organisatorisch abgegrenzten Teil des Be-

triebs der Beklagten dar. Die Zuordnung im Rahmen der Matrixstruktur zum Bereich IT ERP – Finance & Controlling führt nicht zu einem organisatorisch abgegrenzten Teil des Betriebs. Denn im Betrieb in Deutschland gibt es keine organisatorische Struktur, der die Klägerin zugeordnet war. Der reine Wegfall der Arbeitsaufgaben reicht wegen des Sonderkündigungsschutzes zur Rechtfertigung der Kündigung nicht aus.

Kündigung eines schwerbehinderten Menschen in der Wartezeit

Eine Fachangestellte für Bürokommunikation war seit dem 1.9.2021 als Assistenz und Vorzimmerkraft des Amtsleiters im Amt für Mobilität beschäftigt. Sie ist mit 50 % schwerbehindert. Seit 1.12.2021 war die Angestellte durchgängig arbeitsunfähig.

Am 8.2.2022, also noch innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit, beantragte die Behörde beim Personalrat die Zustimmung zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung. Sie teilte dem Personalrat die Sozialdaten der Mitarbeiterin und die in Aussicht genommene Kündigungsfrist mit und verwies zur Begründung der Kündigung auf Mängel in der fachlichen Eignung. Der Schwerbehindertenvertretung übersandte die Beklagte das Schreiben an den Personalrat ebenfalls am 8.2.2022 mit folgenden Worten: „Als Anlage erhalten Sie eine Kopie des Schreibens an den Personalrat.“ Nach Beschlussfassung des Personalrats über die Kündigung sprach die Behörde die Kündigung aus.

Die dagegen gerichtete Klage war erfolgreich (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 7.3.2023 – 5 Sa 127/22, rk.). Es fehlte die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch der Kündigung. Der Arbeitgeber hat nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die ohne eine solche Beteiligung ausgesprochene Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist unwirksam. Neben dem Kündigungssachverhalt sind der Grad der Behinderung und ggf. die Gleichstellung sowie grundsätzlich die weiteren Sozialdaten des Mitarbeiters mitzuteilen. Hinsichtlich der Stellungsfristen enthält das SGB IX seit Einführung der Unwirksamkeitsfolge bei Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung eine planwidrige Regelungslücke. Sie ist durch eine analoge Anwendung des § 102 Abs. 2 BetrVG zu schließen.

Dies bedeutet, dass die Schwerbehindertenvertretung etwaige Bedenken gegen eine beabsichtigte ordentliche Kündigung spätestens innerhalb einer Woche und solche gegen eine beabsichtigte au-

ßerordentliche Kündigung unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen mitzuteilen hat. Einer ausdrücklichen Fristsetzung durch den Arbeitgeber bedarf es nicht (BAG, Urt. v. 13.12.2018 – 2 AZR 378/18).

Im Streitfall hatte der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung lediglich unterrichtet, jedoch nicht angehört. Anhörung bedeutet, dem Angehörten Gelegenheit zur Äußerung zu geben, somit dem anderen zuzuhören und dessen Erklärung Aufmerksamkeit zu schenken. Das Schreiben des Amtes enthielt jedoch lediglich eine Information zu dem laufenden Beteiligungsverfahren beim Personalrat. Der Schwerbehindertenvertreter konnte daraus nicht entnehmen, dass er die Möglichkeit erhält, sich zu einer beabsichtigten Kündigung zu äußern.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Feliksa Francer

Dr. Claudia Rid
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CMS Hasche Sigle, München