

## Kündigung, ordentlich: Was ist beim Mitbestimmungsverfahren zu beachten? (HI4054590)

### Situation (HI4714469)

Der Arbeitgeber eröffnet das Mitwirkungsverfahren im Fall einer von ihm beabsichtigten ordentlichen Kündigung eines Kollegen. Was ist zu tun?

### Unsere Expertenantwort (HI4714470)



Jörn Wiedmann

Achten Sie darauf, dass Sie rechtzeitig den Fall in einer Personalratssitzung besprechen. Es muss also – je nach einschlägigem Landespersonalvertretungsgesetz – fristgerecht eine Sitzung abgehalten werden. In dieser ist der Fall zu behandeln.

In der Sache selbst haben Sie verschiedene Handlungsalternativen:

- Sie stimmen der Kündigung zu.
- Sie schweigen, lassen also die Frist verstreichen.
- Sie äußern Bedenken.
- Sie erheben Einwendungen.

Die ordentliche Kündigung können Sie rechtlich nur dann verhindern, wenn in Ihrem Landespersonalvertretungsgesetz die Kündigung der Mitbestimmung unterliegt. Ist diese nur mitwirkungspflichtig, besteht zumindest die Möglichkeit, den Arbeitgeber durch Einwendungen in die personalvertretungsrechtlich nächsthöhere Ebene zu zwingen.

Einwendungen erheben sollten Sie immer dann, wenn Sie die Rechtfertigung der Kündigung bezweifeln. Teilen Sie dies dem Arbeitgeber innerhalb der gesetzlichen Beteiligungspflicht mit, muss dieser Ihre Stellungnahme dem Kündigungsschreiben beifügen. Der Arbeitnehmer erhält auf diesem Wege eine Entscheidungshilfe bei der Frage, ob er gegen die Kündigung gerichtlich vorgehen bzw. eine Rechtsberatung aufsuchen soll. Verwenden Sie also große Sorgfalt auf Ihre Stellungnahme!

**Achtung**

Verlassen Sie sich im Fall des Widerspruchs gegen eine Kündigung nicht allein darauf, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachkommt, dem Gekündigten Ihre Stellungnahme beizufügen. Unterlässt er dies, bleibt dies für ihn nämlich ohne Konsequenzen. Sollten Sie also gegen eine Kündigung Einwendungen haben, schicken Sie dem Arbeitnehmer selbst eine Abschrift Ihrer Stellungnahme.

Eine weitere wichtige Folge aus Ihren Einwendungen gegen eine Kündigung ist die Weiterbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Gekündigten. Dies gilt über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss eines folgenden Kündigungsrechtsstreits. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Prozess nicht offensichtlich aussichtslos bzw. die Einwendungen des Personalrats nicht offensichtlich "an den Haaren herbeigezogen" sind. Zieht sich ein solcher Prozess über die Instanzen, kann das die Weiterbeschäftigung und Absicherung des Kollegen über Jahre bedeuten. Andererseits ist wegen der Kostenfolge beim Arbeitgeber auch ein verantwortungsvoller Umgang des Personalrats mit dem Erheben von Einwendungen gegen ordentliche Kündigungen geboten.

Hinsichtlich der anderen Handlungsoptionen gibt es weniger beachtenswerte Besonderheiten. Es ist vielmehr eine Frage des persönlichen Geschmacks, ob man einer Kündigung ausdrücklich zustimmt oder lieber durch Verstreichenlassen der Beteiligungsfrist seine Zustimmung kommentarlos zum Ausdruck bringt.

Dem Gekündigten wird eine Verteidigung im Prozess immer dann schwerer fallen, wenn der Personalrat einer Kündigung ausdrücklich zugestimmt hat.