

## KRANKHEITSBEDINGTE KÜNDIGUNG

## Umfang der Unterrichtungspflicht gegenüber dem Betriebsrat bei krankheitsbedingter Kündigung

Zur Unterrichtungspflicht des ArbG gegenüber dem Betriebsrat (BR) bei einer auf krankheitsbedingte Fehlzeiten des ArbN gestützten Kündigung gehören in aller Regel die konkreten Ausfallzeiten der einzelnen Jahre. Dabei genügt es nicht, dass die entsprechenden betreffenden Fehlzeiten lediglich „addiert gebündelt“ angegeben werden (Arbeitsgericht Berlin 20.12.13, 28 Ca 12974/13, Abruf-Nr. 141887).

### Sachverhalt

Der ArbG hatte die ArbN wegen häufiger Kurzerkrankungen gekündigt und dem BR mitgeteilt, dass die ArbN „in den vergangenen Jahren“ durchschnittlich mehr als 60 Tage arbeitsunfähig war. Darüber hinaus waren in dem Anhörungsschreiben addiert die Gesamtfehlzeiten an Arbeitstagen der Jahre 2010 bis zum 22.7.13 pro Jahr aufgeführt.

Dies genüge nach Auffassung der ArbN nicht, um der Unterrichtungspflicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG nachzukommen.

### Entscheidungsgründe

Das Teilurteil des Arbeitsgerichts Berlin stützt sich auf die entsprechende Rechtsprechung des BAG, das bei einer entsprechend unklaren Angabe bzw. einer gebündelten Addierung der krankheitsbedingten Ausfallzeiten die Kündigung des ArbG wegen unwirksamer BR-Anhörung nach § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG für unwirksam hält (BAG 7.11.02, 2 AZR 493/01 in AP §620 BGB Kündigungserklärung Nr. 18).

### Praxishinweis

Eine ordnungsgemäße BR-Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG muss stets so umfangreich und substanziiert erfolgen, dass der BR in die Lage versetzt wird, sich ohne weitere eigene Nachforschungen ein Bild von der Berechtigung und Wirksamkeit der Kündigung zu machen. Dabei kann der ArbG sich allerdings nach dem Grundsatz der „subjektiven Determination“ darauf beschränken, dem BR nur die Sachverhalte darzulegen, auf die er (subjektiv) seine Kündigung stützen will.

Er muss allerdings die Information gegenüber dem BR so konkret wie möglich halten. Dies bedeutet nach der Rechtsprechung des BAG, dass pauschale oder stichwortartige Umschreibungen gerade nicht genügen. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass zwar gesetzlich keine Schriftform für die BR-Anhörung vorgesehen ist, dem ArbG dennoch aus Gründen der Beweissicherung in einem etwaigen späteren Kündigungsschutzprozess diese Form dringend anzuraten ist. Dies gilt wegen der Flüchtigkeit des gesprochenen Wortes vor allem, wenn der ArbG im Rahmen der Anhörung auf Anlagen wie Abmahnungen, Auszüge krankheitsbedingter Fehlzeiten oder Ähnliches Bezug nehmen will.



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 141887

ArbG kündigte  
wegen häufiger  
Kurzerkrankungen  
der ArbN

Zu unklare Angaben  
gegenüber dem BR

Angaben müssen so  
klar sein, dass BR  
nicht noch selbst  
nachforschen muss