

BGHP Betriebsrats-Update: Info für Arbeitnehmer*innenrechte (3/2022)

**Steine statt Brot –
Arbeitnehmer verliert Kündigungsschutzprozess wegen
fehlerhafter Beratung durch den Betriebsrat**

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Christian Lunow
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Steine statt Brot - Arbeitnehmer verliert Kündigungsschutzprozess wegen fehlerhafter Beratung durch den Betriebsrat

LAG Hamm, Urteil vom 11.01.2022 - 14 Sa 938/21

Ein Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen hat aufgrund falscher Beratung durch den Betriebsrat seinen Job verloren. Dieser Fall soll aufzeigen, wie wichtig die Wahrung von Fristen ist. Im Zweifelsfall sollten Betriebsräte sich anwaltlichen Rat einholen.

Der Fall

Der Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber, der zum Kündigungszeitpunkt rund 80 Arbeitnehmer*innen beschäftigte, seit 1989 als Maschinenführer beschäftigt. Bei dem Arbeitgeber bestand ein erstmals im Jahr 2019 gewählter Betriebsrat.

Mit Schreiben vom 28. Oktober 2020, dem Arbeitnehmer per Einschreiben am 29. Oktober 2020 zugegangen, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2021. Hiergegen hat der Arbeitnehmer mit der am 24. November 2020 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klageschrift Kündigungsschutzklage erhoben und mit einem weiteren am 26. November 2020 eingegangenen Schriftsatz deren nachträgliche Zulassung beantragt.

Zuvor war dem Arbeitnehmer am 30. Oktober 2020 eine Einladung zu einem BEM-Gespräch zugegangen. Dieses sollte am 3. November 2020 stattfinden, fiel jedoch wegen einer Erkrankung des Geschäftsführers der Beklagten aus.

Der Arbeitnehmer hat behauptet, sich noch am Tag des Zugangs mit dem Betriebsratsvorsitzenden in Verbindung gesetzt zu haben. Dieser habe ihm mitgeteilt, dass der Betriebsrat am 28. Oktober 2020 per E-Mail über die Kündigung des Arbeitnehmers informiert worden sei, eine Betriebsratsanhörung aber nicht stattgefunden habe. Der Betriebsrat wolle der Kündigung auch widersprechen. Der Arbeitnehmer müsse sich daher um nichts weiter kümmern und brauche auch keine Klage einreichen.

Dieser Rat kam dem Arbeitnehmer teuer zu stehen. Erst am 24. November 2020 hatte der Betriebsrat nämlich mit einer Rechtsanwältin gesprochen, die auf die bereits versäumte Frist hinwies. Der Arbeitnehmer erhob noch am gleichen Tage eine Kündigungsschutzklage.

Rechtslage

Eine Kündigung muss nach den §§ [4, 7 KSchG](#) innerhalb von drei Wochen nach Erhalt mittels einer Kündigungsschutzklage angegriffen werden. Wird diese Frist verpasst, gilt die Kündigung als rechtswirksam und eine Abfindung und/oder gar eine Weiterbeschäftigung rücken in weite Ferne.

Anders, als es im vorliegenden Fall das Betriebsratsmitglied äußerte, kann ein Widerspruch des Betriebsrates die Klagefrist nicht hemmen oder gar ersetzen. Ein Arbeitnehmer muss gegen eine Kündigung stets eine Kündigungsklage einreichen, unabhängig davon was der Betriebsrat macht.

Ausnahmeregelung

Nur in seltenen Fällen ist der verspätete Klageeingang statthaft. So sieht [§ 5 Abs. 1 Satz 1 KSchG](#) z.B. vor, dass eine Kündigungsschutzklage auf Antrag der klagenden Partei nachträglich zuzulassen ist, wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben.

Eigene Rechts- bzw. Tatsachenunkenntnis fällt grundsätzlich in den Risikobereich des Arbeitnehmers, ebenso eine fehlerhafte Einschätzung im Hinblick auf die Erfolgsaussichten.

Wie ist es aber, wenn man die fehlerhaften Informationen vom eigenen Betriebsrat erhält?

Im Falle eigener Unkenntnis von der Notwendigkeit, wie im vorliegenden Fall, innerhalb von drei Wochen eine Kündigungsschutzklage zu erheben, kommt eine nachträgliche Zulassung nur dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer sich an eine zur Erteilung von Auskünften geeignete, zuverlässige Stelle wendet und von dort eine für die Fristversäumnis ursächliche unrichtige Auskunft erhält (vgl. LAG Nürnberg 26. März 2015 - 5 Sa 259/14 - juris, Rn. 35: LAG Köln 18. August 2006 - 9 Ta 272/06 - juris, Rn. 24).

Das LAG Hamm hat in dieser Entscheidung klargestellt: Ein Betriebsrat ist nach allgemeiner Auffassung keine zur Erteilung von Rechtsauskünften geeignete Stelle, so dass dessen unrichtige Auskunft die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage nicht rechtfertigen kann. Vielmehr hätte sich der Betriebsrat zuvor rechtlichen Rat bei einer Rechtsanwält*in einholen müssen.

Es ist also als beratendes Betriebsratsmitglied äußerste Vorsicht bei der Auskunft über rechtliche Fragen geboten! Der Fall zeigt sehr deutlich, wie wichtig es in der Arbeitswelt ist, sich im konkreten Fall rechtlich kompetent anwaltlich beraten zu lassen.

Natürlich sind Betriebsräte die ersten Ansprechpersonen für Arbeitnehmer*innen des dazugehörigen Betriebes. Bei aufkommenden rechtlichen Problemen hat die Rolle des Betriebsrats auch weiterhin herausragende Bedeutung zur Wahrung der Rechte von Arbeitnehmer*innen. Für die Arbeit als Betriebsratsmitglied ist es überaus wichtig, sich zu engagieren und für die Kolleg*innen einzusetzen, auch wenn erheblicher Widerstand des Arbeitgebers zu erwarten ist. Auch im vorliegenden Fall wollte der Betriebsrat nur zum Besten des betroffenen Arbeitnehmers handeln.

Gerade wenn wie hier wichtige Fristen zu beachten sind und der Verlust eines Arbeitsplatzes auf dem Spiel steht, sollte dennoch möglichst sofort anwaltliche Unterstützung eingeholt werden. Zu groß ist sonst die Gefahr, dass unnötig Fristen versäumt werden und damit die Rechte von Arbeitnehmer*innen nicht mehr geltend gemacht werden können.

Damit ist auch klar: Betriebsratsmitglieder müssen nicht nur kollektivrechtlich, sondern daneben auch individualrechtlich, das heißt im konkreten Fall einer einzelnen Arbeitnehmer*in, bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen über die entsprechenden Rechte informiert sein. Auch der Betriebsrat im Ganzen kann sich anwaltliche Hilfe suchen, um fehlenden Sachverstand wie im vorliegenden Fall auszugleichen. Hier hat der betroffene Arbeitnehmer die rechtsanwaltliche Hilfe leider erst zu spät aufgesucht, als die Frist zur Einreichung einer Kündigungsschutzklage schon abgelaufen war. Betriebsratsmitglieder haben nach [§ 37 Abs. 6 und Abs. 7 BetrVG](#) das Recht und auch die Verpflichtung, an Schulungen und Bildungsveranstaltungen zur Informationsgewinnung teilzunehmen.

Bei Kündigungen muss im Zweifel sofort und nicht erst innerhalb der drei Wochenfrist geprüft werden, ob die Kündigung bereits aus formellen Gründen unwirksam ist. Gegebenenfalls kommt nämlich eine Zurückweisung der Kündigung nach [§ 174 BGB](#) in Betracht. Die Zurückweisung muss in diesem Fall sogar unverzüglich erfolgen, um die Kündigung noch wirksam angreifen zu können.

Wir stehen im Falle von Kündigungen schnell und kompetent individualrechtlich für betroffene Arbeitnehmer*innen im Einzelfall als auch kollektivrechtlich für den gesamten Betriebsrat für eine anwaltliche Unterstützung zur Verfügung. Zögert also nicht, uns in solchen brenzligen Fällen umgehend zu kontaktieren!

Rechtsanwalt Christian Lunow
Fachanwalt für Arbeitsrecht

BGHP - Berger Groß Höhmann Partnerschaft von Rechtsanwält*innen mbB

Danziger Straße 56

Telefon: 030-440 330-13

10435 Berlin / Prenzlauer Berg

Telefax: 030-440 330-22

E-Mail: lunow@bghp.de

www.bghp.de

Unsere Beratungsseiten im Internet:

www.betriebsratsberater-berlin.de

www.pflegerechtsberater.de

www.erbrechtsberater-berlin.de