**Betriebsrat muss bei Kündigung in Wartezeit angehört werden**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Der Betriebsrat muss auch bei einer Kündigung in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses angehört werden. Jedoch sind die Anforderungen an die Kündigung geringer, da das Kündigungsschutzgesetz noch nicht gilt.**

Das, so der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm in einer nun veröffentlichten Entscheidung am 8.09.2023 (AZ 13 Sa 20/23) entschieden.

In den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses ist das Kündigungsschutzgesetz noch nicht anwendbar. Diese sechs Monate bezeichnet man als Wartezeit. Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Betriebsrat nicht angehört werden muss! Die Anhörung des Betriebsrates muss trotzdem erfolgen. Die Anforderungen an die Kündigung sind nur geringer.

**Der Fall**

Ein Arbeitnehmer kündigte seinen Verkäufer kurz vor Ablauf der ersten sechs Monate. Vertraglich wurde eine Probezeit von drei Monaten vereinbart. Der Verkäufer legte Kündigungsschutzklage ein mit der Begründung, dass der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört wurde.

**Das Gericht entschied:**

Das Gericht entschied die Kündigung ist wirksam. Da das Kündigungsschutzgesetz in den ersten sechs Monaten nicht anwendbar ist, bedurfte die Kündigung nicht der „sozialen Rechtfertigung“ gemäß § 1 KSchG. Die Anhörung des Betriebsrats war somit ausreichend. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat zwar Gründe für die Kündigung nennen, es reicht jedoch, wenn er darlegt, woher er subjektiv seinen Kündigungsentschluss herleitet. Die Mitteilung eines Werturteils an den Betriebsrat reicht somit für eine ordnungsgemäße Anhörung aus.

**Das gilt für die Praxis:**

Kündigungen in der Wartezeit folgen besonderen Regeln. Der Arbeitgeber muss zwar die Kündigung gegenüber dem Betriebsrat begründen, jedoch reicht eine Mitteilung über ein Werturteil aus (BAG 12.9.2013- 6 AZR 121/12). Umschreibungen wie der Arbeitnehmer „sei nicht geeignet“ oder „habe sich nicht bewährt“ sind ausreichend. Das Werturteil des Arbeitgebers darf er pauschal umschreiben und muss es nicht genauer begründen.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C%3A%5CUsers%5CHenn%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CINetCache%5CContent.Outlook%5C08EFATZ3%5Cwww.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de