

---

## **MAV Anhörung und Mitberatung bei Kündigung**

Sofern in einer Einrichtung eine Mitarbeitervertretung vorhanden ist, hat diese vor jeder Kündigung ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht, §§ 30, 31 MAVO.

Eine Kündigung, die vor oder ohne Anhörung der MAV ausgesprochen wird, ist unwirksam, §§ 30 Abs. 5, 31 Abs. 3 MAVO.

Dies gilt für alle Arten von Kündigungen, d.h. sowohl für ordentliche als auch für außerordentliche Kündigungen. Auch bei Änderungskündigungen (z.B. von betrieblichen Übungen) und bei Probe- und Aushilfsarbeitsverhältnissen ist eine Anhörung und Mitberatung erforderlich.

Die Mitarbeitervertretung ist vor jeder Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich (mit eigenhändiger Unterschrift, § 126 BGB) die Absicht der Kündigung und soweit kein Probearbeitsverhältnis bestand auch die Gründe mitzuteilen. Dabei muss er alle Kündigungsgründe mitteilen, die für den Kündigungsentschluss maßgeblich sind. Soll betriebsbedingt gekündigt werden, muss er auch die Gründe der Sozialauswahl mitteilen. Der Dienstgeber muss den zu Kündigenden benennen und ob eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung oder eine Änderungskündigung beabsichtigt ist. Darüber hinaus hat er die Kündigungsfrist anzugeben und die Umstände mitzuteilen, die zum Kündigungsentschluss geführt haben. Wird der Mitarbeitervertretung bewusst falsch oder irrtümlich unterrichtet, wird die Kündigung, sofern sich dies später herausstellt, unwirksam. Wenn der Dienstgeber nicht hinreichend Gründe für eine Kündigung vorgetragen hat sollte die Mitarbeitervertretung anstatt eine Stellungnahme abzugeben eine weitere Aufklärung verlangen. Andernfalls läuft sie Gefahr, ihr Anhörungsrecht infolge einer abschließenden Stellungnahme verwirkt zu haben.

Das Gremium "Mitarbeitervertretung" berät sodann und kann den Mitarbeiter anhören. Wenn der Mitarbeitervertretung Bedenken angesichts der

Kündigungsabsicht hat, muss er diese bei ordentlicher Kündigung innerhalb einer Woche, bei außerordentlicher Kündigung innerhalb von drei Arbeitstagen dem Dienstgeber schriftlich unter Angabe der Gründe mitteilen. Wenn er die Frist verstreichen lässt, gilt die Zustimmung zur Kündigung als erteilt. In den folgenden Fällen kann der Mitarbeitervertretung widersprechen:

- Wenn der Dienstgeber bei der betriebsbedingten Kündigung soziale Gesichtspunkte bei der Auswahl des zu kündigenden Mitarbeiters nicht hinreichend berücksichtigt hat.
- wenn der Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann,
- wenn die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters nach zumutbarer Umschulung oder Fortbildung möglich ist,
- wenn die Weiterbeschäftigung bei geänderten Vertragsbedingungen möglich ist,
- wenn die Kündigung gegen eine Auswahlrichtlinie verstößt

Der Dienstgeber ist am Ausspruch der Kündigung jedoch nicht gehindert, selbst wenn der Mitarbeitervertretung unter Angabe der vorgenannten Gründe fristgerecht und schriftlich Widerspruch erhoben hat. Die Kündigung ist demnach wirksam, gleich ob und welche Stellungnahme der Mitarbeitervertretung abgibt. Folge eines Widerspruchs der Mitarbeitervertretung ist lediglich, dass der Mitarbeiter in einem möglichen Kündigungsschutzprozess vorweisen kann, dass die Kündigung gegen den Willen der Mitarbeitervertretung erfolgte. Ein spezieller Weiterbeschäftigungsanspruch trotz der Kündigung wie im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes einen Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses hat existiert nicht in der MAVO.

Der Dienstgeber muss beachten, dass die Frist zur Anhörung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung abgewartet wird, selbst wenn die Mitarbeitervertretung bereits eine Stellungnahme abgegeben hat, da möglicherweise die Stellungnahme der Mitarbeitervertretung noch nicht abschließend war.

Bei der außerordentlichen Kündigung, muss der Dienstgeber binnen zwei Wochen ab Kenntnis des Kündigungsgrundes die außerordentliche Kündigung aussprechen, § 626 BGB. Innerhalb dieser 2-Wochen-Frist ist auch die deshalb auf drei Tage verkürzte Anhörung der Mitarbeitervertretung durchzuführen.

Soll außerordentlich und hilfsweise ordentlich gekündigt werden, muss der Mitarbeitervertretung über beide Kündigungen unterrichtet werden. Der Dienstgeber kann dann nach Ablauf von drei Tagen außerordentlich und nach Ablauf einer Woche ordentlich kündigen.

Bei leitenden Angestellten ist der Mitarbeitervertretung lediglich die beabsichtigte Kündigung mitzuteilen.

Eine Kündigung, die ohne Anhörung der Mitarbeitervertretung ausgesprochen wird, ist unwirksam. Sie ist aber auch dann unwirksam, wenn der Mitarbeitervertretung nicht ordnungsgemäß angehört wurde oder die oben genannten Fristen nicht eingehalten wurden.