

Fallsammlung IV
zum Betriebsverfassungsrecht

-- **Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten - § 99 BetrVG** --
-- **Mitbestimmung bei Kündigungen - § 102 BetrVG** --

Fall o1:

Firma Herrmann Zuber oHG will Ihr Entwicklungsteam für Werkzeugbau verstärken. Sie annonciert in einer überregional erscheinenden Tageszeitung. Auf diese Annonce hin gehen 34 Bewerbungen ein. Die Personalchefin teilt dem Betriebsrat unter Beifügung einer kurzen Begründung sowie der Bewerbungsmappen der beiden Bewerber Helga Schneider und Armin Lauer die Absicht, diese beiden einzustellen mit. Gleichzeitig bittet sie den Betriebsrat um dessen Zustimmung. Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung mit dem Hinweis, dass ihm die Unterlagen von allen Bewerbern hätten vorgelegt werden müssen.

Wer hat Recht ?

Fall o2 :

Der Wilhelm Burkert GmbH & Co., einem Unternehmen im Bereich des Tarifvertrages für das Glas- und Gebäudereinigerhandwerk, wurde auf ihren Antrag hin erstmals eine AB-Maßnahme bewilligt zur Beschäftigung von 3 Langzeitarbeitslosen. Dem Betriebsrat werden die persönlichen Daten der 3 einzustellenden Arbeitnehmer wie auch die beabsichtigte Vergütung mitgeteilt. Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung zur Einstellung unter Hinweis darauf, dass er den Gleichheitsgrundsatz verletzt sehe, weil die 3 neuen Kollegen untertariflich bezahlt würden, was tatsächlich zutrifft.

Ist die Verweigerung der Zustimmung gerechtfertigt ?

Was muss der Arbeitgeber in diesem Fall nach dem Gesetz tun ?

Welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber sich nicht nach dem Gesetz verhält ?

Fall o3 :

Frau Klein hat mit der Bertram Vogt Schuh GmbH einen Arbeitsvertrag abgeschlossen, in dem sie sich bereit erklärt, in allen Betrieben des Unternehmens zu arbeiten, soweit das von ihm verlangt wird. Nachdem sie sieben Jahre lang in der Filiale in Saarbrücken tätig war und inzwischen drei schulpflichtige Kinder hat, will ihn der Arbeitgeber in die neu eröffnete Filiale nach Chemnitz versetzen. Frau Klein wehrt sich dagegen mit dem Hinweis, es seien andere Arbeitnehmer in dem Unternehmen beschäftigt, die die gleiche Qualifikation wie sie, aber keine schulpflichtigen Kinder hätten. Im übrigen müsse zu der geplanten Versetzung auch der Betriebsrat gehört werden.

Hat der Betriebsrat in diesem Fall ein Mitbestimmungsrecht und wenn ja, wie wird er entscheiden ?

Ändert sich die Rechtslage für den Betriebsrat, wenn Frau Klein aufgrund des Arbeitsvertrages nur in der Filiale Saarbrücken beschäftigt werden sollte.

Fall o4 :

Die Werner Bilgert Software Entwicklungsgesellschaft mbH hat seit 21 Monaten zwei Mitarbeiter nach dem BeschFG (Beschäftigungsförderungsgesetz) befristet beschäftigt, wobei die letzte Befristung jetzt in den zeitlichen Geltungsbereich des TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) fällt. Ende Januar legt die Geschäftsführung dem Betriebsrat den Antrag vor, auf Einstellung eines neuen Mitarbeiters. Der Betriebsrat verweigert die Erteilung seiner Zustimmung unter Hinweis darauf, dass einer der beiden befristet beschäftigten Arbeitnehmer die gleiche Eignung aufweisen würde und daher bei Nichtberücksichtigung benachteiligt würde. Die Geschäftsführung weist darauf hin, dass sich keiner der beiden befristet beschäftigten Arbeitnehmer beworben habe und darüber hinaus eine kostspielige Lehrgangsteilnahme noch notwendig sei

Er führt die Einstellung zum 01. März einfach durch. Ist das zulässig ?

Fall o5 :

Der Betriebsrat der Firma Küppers & Cie besteht aus 3 Personen. Von diesen ist zur Zeit die eine krank, die andere in Urlaub. Lediglich der Vorsitzende ist im Betrieb anwesend. Ersatzmitglieder sind keine vorhanden. Der Arbeitgeber, dem diese Tatsache bekannt ist, kündigt dem bei ihm Zerspanungsmechaniker Herrmann Loft, ohne den Betriebsrat vorher angehört zu haben.

Ist die Kündigung rechtswirksam ?

Fall o6 :

Durch die Übertragung der Buchhaltungsarbeiten auf eine EDV-Anlage fällt der Arbeitsplatz von Nolte weg. Auch sonst ist für ihn im Betrieb, der mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen hat, kein Platz. Scheffler, dem es an sich um den tüchtigen Mitarbeiter leid tut, sieht auch keine andere Möglichkeit, als ihm zu kündigen. Die Zeit drängt, da Nolte länger als 12 Jahre im Betrieb tätig war und Anspruch auf Einhaltung einer vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Vierteljahresende hat. Es trifft sich, dass Scheffler mit dem Betriebsratsvorsitzenden Wörmann nach Hannover fährt. Auf der Fahrt erörtern die beiden den Fall ausführlich. Wörmann, der auch keinen Ausweg weiß, stimmt ausdrücklich zu. Am nächsten Tag kündigt Scheffler. Wörmann bringt die Angelegenheit am darauffolgenden Mittwoch in die Betriebsratssitzung, wo sich ebenfalls kein Widerspruch erhebt.

- a) Nolte klagt auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung. Er bringt vor, der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß gehört worden. Scheffler meint, die Angelegenheit wäre eilbedürftig gewesen, und es müsse deshalb genügen, dass der Betriebsrat nachträglich zugestimmt hätte. Er hätte auch gar keine andere Wahl gehabt.

Wie ist zu entscheiden ?

- b) Wie ist es, wenn Wörmann dem Scheffler im Zug versprochen hätte, die Sache dem Betriebsrat vorzulegen, es dann aber vergisst, und Scheffler nach Ablauf der Wochenfrist kündigt ?

Kann Nolte seine Klage darauf stützen, der Betriebsrat habe ihn nicht angehört ?

- c) In der Fräserei sind 3 Arbeitnehmer beschäftigt. Auch hier muss wegen der schlechten Auftragslage einer von ihnen gehen. Schefflers Wahl fällt auf den jüngsten, den Arbeitnehmer Pauli. Scheffler macht dem Betriebsrat von seiner Absicht, Pauli wegen Arbeitsmangel zu kündigen, Mitteilung. Dieser widerspricht nicht. Die Kündigung erfolgt. Pauli ist der Ansicht, eine ordnungsgemäße Anhörung liege nicht vor, da Scheffler die für die soziale Auswahl erforderlichen Daten der beiden anderen nicht vorgelegt habe.

Mit Recht ?

Fall o7 :

Der Geschäftsführer Herr Horn möchte dem Arbeitnehmer Alt aus betriebsbedingten Gründen ordentlich kündigen. Er teilt die Gründe zur Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung wie auch die sozialen Auswahlkriterien dem Betriebsratsvorsitzenden mit. Des weiteren bittet Herr Horn den Betriebsratsvorsitzenden, die Sache als eilbedürftig zu behandeln. Dieser setzt sich mit seinen Betriebsratskollegen telefonisch in Verbindung. Er informiert sie über den Sachverhalt und bittet sie am Telefon um ihre Meinung zu der Frage der anstehenden Kündigung. Alle sind dafür, dass Widerspruch eingelegt wird. Am übernächsten Tag mittags gibt der Betriebsratsvorsitzende dem Arbeitgeber Horn bekannt, dass der Betriebsrat gegen die Kündigung Widerspruch einlege. Trotzdem kündigt Herr Horn Herrn Alt.

Im Rahmen des anschließenden Kündigungsschutzverfahren wendet Herr Alt ein, das Anhörungsverfahren sei nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden.

Hat die Klage Aussicht auf Erfolg ?

Wie ist die Rechtslage, wenn der Betriebsratsvorsitzende Herrn Horn bereits 15 Minuten nach Mitteilung der Kündigungsabsicht seinerseits erklärt, der Betriebsrat lege Widerspruch gegen die Kündigung ein ?

Fall o8 :

In der Walter Grieshaber Transport KG steht die beabsichtigte Kündigung gegenüber dem gerade erst 5 Monate beschäftigten Busfahrer Herrmann Otto auf der Tagesordnung des Betriebsrates. Der Betriebsrat widerspricht einstimmig der beabsichtigten Kündigung, weil ihm die schlagwortartige Mitteilung, der Verlauf des bisherigen Arbeitsverhältnisses lasse eine gedeihliche Zusammenarbeit für die Zukunft nicht erwarten, nicht ausreiche.

Herrmann Otto erhebt Kündigungsschutzklage. Hat die Klage Aussicht auf Erfolg ?

Fall o9 :

Müller kündigt seinem Arbeitnehmer Meier aus betriebsbedingten Gründen ordentlich. Der Betriebsrat widerspricht der Kündigung. Er begründet den Widerspruch wie folgt : *Der Widerspruch ist gemäß § 102 Abs.3 Nr. 3 BetrVG gerechtfertigt, da Meier an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb beschäftigt werden kann.*

- a) Welche rechtliche Wirkung hat ein begründeter Widerspruch des Betriebsrates ?
- b) Ist der Widerspruch des Betriebsrates im vorliegenden Fall begründet ?

Fall 10 :

Frau Helene Habermann ist seit vielen Jahren als Angestellte im Büro der Firma Kleinschmidt & Klug beschäftigt. Durch Einführung einer EDV-Anlage wird ihr Arbeitsplatz wegrationalisiert. Der Arbeitgeber will ihr deshalb kündigen. Er teilt dem Betriebsrat seine Absicht mit. Dieser bestellt Frau Habermann zu sich. Auf Befragen erklärt sie sich bereit, auch unter geänderten Vertragsbedingungen im Betrieb weiterzuarbeiten. Sie lege großen Wert darauf, weiterhin für Kleinschmidt & Klug zu arbeiten.

Auf Rückfrage wird dem Betriebsrat bekannt gegeben, dass in der Packabteilung ein Arbeitsplatz frei sei. Dies berichtet der Betriebsrat an Frau Habermann. Er weist darauf hin, dass diese Arbeit schwerer sei als diejenige, die Frau Habermann bisher ausgeübt habe. Schließlich werde sie auch nicht so gut bezahlt wie auf ihrem angestammten Arbeitsplatz. Trotzdem erklärt sich Frau Habermann bereit, den neuen Arbeitsplatz zu übernehmen.

Darauf widerspricht der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung. Die Firma Kleinschmidt & Klug kündigt Frau Habermann dennoch in der Folgezeit.

Wie ist die Rechtslage ?