

Professor Dr. Peter Krebs

Übung im Bürgerlichen Recht für Fortgeschrittene (Diplom)- SS 2005

1. Klausur

Der 53-jährige, verheiratete und drei Kindern zum Unterhalt verpflichtete A ist seit dem 01.02.1995 als technischer Angestellter bei der XYZ-GmbH, einem Zulieferungsbetrieb der Automobilindustrie beschäftigt. Die XYZ-GmbH stellt Kunststoffinnenverkleidungen für diverse Automobilhersteller, u.a. die Opel AG, her.

Die nicht tarifgebundene XYZ-GmbH zahlte ihren Arbeitnehmern seit 1990 ein 13. Monatsgehalt, welches mit dem Novembergehalt ausgezahlt wurde. Die Zahlung erfolgte bis 2003 ohne Widerrufsvorbehalt. Im Oktober 2003 teilte die Geschäftsführung der XYZ-GmbH sämtlichen Mitarbeitern schriftlich mit, dass sich das Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinde. Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen müsse daher die Zahlung des 13. Monatsgehaltes eingestellt werden. Eine Zahlung des 13. Monatsgehaltes erfolgte für 2003 und 2004 nicht mehr. A hat sich gegen diese Praxis nicht gewehrt.

Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten der XYZ-GmbH verstärken sich, als die Opel AG Mitte 2004 die Zusammenarbeit mit der GmbH aufkündigt. Aufgrund dessen sieht die XYZ-GmbH sich gezwungen, die Abteilung zu schließen und betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen.

Von den insgesamt 10 Mitarbeitern, welche für die Produktion und Entwicklung der Kunststoffverkleidungen für die Opel AG zuständig waren, erhalten insgesamt 5 Mitarbeiter eine ordentliche Kündigung. A ist der einzige technische Angestellte, der für die Produkte der Opel AG zuständig ist. Aus der Produktion werden 4 Arbeitnehmer entlassen, 5 Arbeitnehmer werden in anderen Betriebsteilen der XYZ-GmbH weiterbeschäftigt.

Am 6.04.2005 erhält A, nach ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrates, ein Schreiben mit folgendem Wortlaut:

„Sehr geehrter Herr A,

hiermit kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zum 31.08.2005 aus folgenden Gründen:

1. Am 01.04.2005 haben Sie gegen das seit dem 01.01.2005 geltende betriebliche Rauchverbot verstoßen und in Ihrem Büro während der Arbeitszeit geraucht.
2. Aufgrund der Ihnen bekannten Kündigung des Auftragsverhältnisses durch die Opel AG werden wir zukünftig keine Kunststoffverkleidungen für diese mehr entwickeln und herstellen. Ihr Arbeitsplatz ist somit weggefallen. Ein anderer freier Arbeitsplatz, auf dem Sie weiterbeschäftigt werden können, besteht in unserem Betrieb nicht.“

A reicht gegen die Kündigung vom 06.04. am 20.04.2005 Klage beim zuständigen Arbeitsgericht ein mit dem Antrag festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die ordentliche Kündigung vom 06.04. zum 31.08. beendet wird. Zur Begründung führt er aus, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt, da weder verhaltens-, oder personen- noch betriebsbedingte Kündigungsgründe vorliegen würden.

Der zur Begründung angeführte Verstoß gegen das betriebliche Rauchverbot sei nicht geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Die betriebsbedingte Kündigung sei sozial ungerechtfertigt, weil die Grundsätze der Sozialauswahl nicht beachtet worden seien. Zum einen werde der in der Produktion beschäftigte B, der ebenfalls lediglich für die Produkte der Opel AG zuständig war, weiterbeschäftigt. Diesem gegenüber sei A aber sozial schutzwürdiger, da der ledige B erst 37 Jahre alt sei und dem Betrieb seit 2000 angehöre. Auch gegenüber dem technischen Angestellten C, der sich mit der Entwicklung der Teile für die Volkswagen AG beschäftige, sei er sozial schutzwürdiger. Der 50-jährige C sei, was zutreffend ist, seit 1992 im Betrieb der XYZ-GmbH und 2 Kindern zum Unterhalt verpflichtet.

Weiterhin beantragt A, die XYZ-GmbH zu verurteilen, das 13. Monatsgehalt für das Jahr 2003 sowie 2004 an diesen zu zahlen. Er ist der Meinung, er habe einen vertraglichen Anspruch auf Zahlung des 13. Monatsgehaltes erworben. Er habe gegen den Wegfall der Zahlung nur mit Rücksicht auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses nichts unternommen.

Wie wird das Arbeitsgericht entscheiden?

Bei der Zulässigkeitsprüfung ist die Zulässigkeit der Kumulation der beiden gestellten Anträge zu unterstellen. Bitte prüfen Sie sämtliche in Betracht kommenden Kündigungsgründe, ggfls. im Wege eines Hilfsgutachtens.