

Professor Dr. Peter Krebs

Übung im Bürgerlichen Recht für Fortgeschrittene (Diplom) SS 2005

4. Übungsfall im Arbeitsrecht

Behandelte Gebiete:

Betriebsbedingte Kündigung, Betriebsratsanhörung gem. § 102 BetrVG, Sozialauswahl gem. § 1 Abs. 3 KSchG, Betriebsübergang gem. § 613 a BGB

Fall :

Der 49jährige, verheiratete und gegenüber drei Kindern unterhaltspflichtige A ist seit 23 Jahren bei der X-GmbH, die insgesamt 180 Arbeitnehmer beschäftigt, als Arbeiter in der Abteilung „Kleinteile“ tätig. A war früher auch in der Abteilung „Großteile“ beschäftigt und hat dort alle anfallenden Arbeiten zufrieden stellend ausgeführt.

Auf Grund eines erheblichen Auftragsrückgangs, von dem vor allem die kostenintensive Abteilung „Kleinteile“ betroffen ist, entschließen sich Geschäftsführer und Gesellschafter der X-GmbH, diese Abteilung mit insgesamt 40 Arbeitnehmern aus Kostengründen zu schließen, die erforderlichen Kleinteile von Drittfirmen zu beziehen und den dadurch entstehenden Personalüberhang durch betriebsbedingte Kündigungen abzubauen.

Bevor allerdings entsprechende Maßnahmen durch die X-GmbH ergriffen werden, meldet sich die Geschäftsführung der Y-GmbH und bekundet Interesse, die Abteilung „Kleinteile“ von der X-GmbH zu übernehmen. Die Y-GmbH, die bereits eine gleich gelagerte Abteilung unterhält, möchte sich auf Grund ihres ständig expandierenden Geschäftes die gesamte Logistik sowie die vorhandenen Aufträge sichern. Während der Verhandlungen wird deutlich, dass die Y-GmbH lediglich 30 AN übernehmen will, wobei es sich bei diesen Mitarbeitern nahezu ausschließlich um junge, ungebundene Arbeitnehmer mit kurzer Beschäftigungsdauer handelt. Am 1.2.2004 schließen die Parteien einen entsprechenden Kaufvertrag über die Veräußerung der Abteilung „Kleinteile“ mit Wirkung zum 1.4.2004.

Da sich der BR-Vorsitzende der X-GmbH in Kur und sein Stellvertreter in Urlaub befinden, wendet sich der Geschäftsführer der X-GmbH, da es für diese Fälle keine Vertretungsrege-

lungen innerhalb des BR getroffen wurden, am 14.2.2004 an das BR-Mitglied V und unterrichtet diesen an dessen Arbeitsplatz über die beabsichtigten betriebsbedingten Kündigungen, u.a. auch des A. Der Geschäftsführer, der allerdings die zu kündigenden Arbeitnehmer D und E zu erwähnen vergisst, teilt dem V insoweit die Personen, deren Alter, sozialen Verhältnisse, Betriebszugehörigkeit, den Kündigungszeitpunkt und -termin sowie die Kündigungsart und -frist korrekt mit. Als Kündigungsgrund wird lediglich angegeben, dass man auf Grund des erheblichen Auftragsrückganges gezwungen sei, Personal abzubauen, um die Kosten zu senken. Der V, der sich entsprechende Notizen gemacht und alles verstanden hat, unterrichtet umgehend den BR-Vorsitzenden. Bereits einen Tag später trifft sich der gesamte Betriebsrat der X-GmbH, um die beabsichtigten Kündigungen zu beraten.

Am 20.2.2004 geht per Telefax bei dem Geschäftsführer der X-GmbH eine vom Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnete Mitteilung zu den beabsichtigten 8 Kündigungen ein. Insoweit führt der Vorsitzende aus, dass der BR auf Grund seiner Sitzung und Beschlussfassung vom 15.2.2004 den beabsichtigten Kündigungen widerspreche. Zur Begründung wird ausgeführt, dass die X-GmbH bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer deren soziale Belange nicht bzw. nicht ausreichend berücksichtigt habe. A sei insbesondere gegenüber dem ebenfalls in der Abteilung „Kleinteile“ als Arbeiter beschäftigten B sozial schutzwürdiger. B sei, was zutreffend ist, 53 Jahre alt, seit 20 Jahren im Betrieb der X-GmbH beschäftigt, verheiratet und habe keine unterhaltspflichtigen Kinder. Darüber hinaus sei bezüglich des A anzumerken, dass dieser auch in der Abteilung „Großteile“ arbeiten könne, so dass dort eher der weniger schutzwürdige C, dessen Urlaubsvertretung der A seit Jahren mache, zu kündigen sei. Schließlich habe man Bedenken gegen die geplanten Kündigungen, weil man gehört habe, dass der Betriebsteil „Kleinteile“ zum 1.4.2004 an eine andere Firma veräußert worden sei.

Die X-GmbH, die zwischenzeitlich festgestellt hat, dass sie die Arbeitnehmer D und E vergessen hat, kündigt mit Schreiben vom 25.2.2004 sämtliche Arbeitsverhältnisse der 10 Mitarbeiter ordentlich unter Einhaltung der jeweiligen Kündigungsfristen, die sämtlichst über den 1.4.2004 hinauslaufen, und beruft sich auf betriebsbedingte Gründe, ohne jeweils den Kündigungsschreiben den Widerspruch des Betriebsrates beizufügen. Am 1.4.2004 übernimmt die Y-GmbH wie geplant die Abteilung Kleinteile, einschließlich der 30 nicht gekündigten Mitarbeiter.

A, D und E legen jeweils fristgerecht beim zuständigen ArbG Kündigungsschutzklage ein und beantragen die Feststellung, dass die ausgesprochene Kündigung unwirksam sei. Zum einen sei die Betriebsratsanhörung nicht ordnungsgemäß erfolgt und die soziale Auswahl sei nicht gewahrt. Darüber hinaus sei die Kündigung wegen § 613 a BGB unwirksam. Hat die Klage Aussicht auf Erfolg? (Zulässigkeitsfragen sind nicht zu prüfen).

Abwandlung

Die Y-GmbH, bei der ebenfalls ein BR. besteht, übernimmt die komplette Abteilung „Kleinteile“, einschließlich aller Arbeitnehmer. Allerdings stellt sie nach kurzer Zeit fest, dass auf Grund der auf Dauer zu erwartenden Auftragslage tatsächlich lediglich 30 der übernommenen Arbeitnehmer weiter beschäftigen kann. Nach entsprechender ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrates, der auch seine Zustimmung erklärt, kündigt die Y-GmbH unter Durchführung einer korrekten Sozialauswahl die Arbeitsverhältnisse von 10 ehemaligen Mitarbeitern der X-GmbH. Zur Begründung führt die Y-GmbH berechtigt aus, dass man auf Grund der bestehenden Auftragslage einen Personalüberhang habe und anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten im Unternehmen nicht bestehen.

Bitte prüfen Sie sämtliche in Betracht kommenden Unwirksamkeitsgründe, notfalls im Wege eines Hilfsgutachtens. Gehen Sie davon aus, dass § 613 a Absatz 5 und 6 BGB keine Rolle spielen. Zulässigkeitsfragen sind auch hier nicht zu erörtern.