

Klaus Kellner

4. Auflage

AntiKündigungsbuch

Kündigungen erfolgreich verhindern



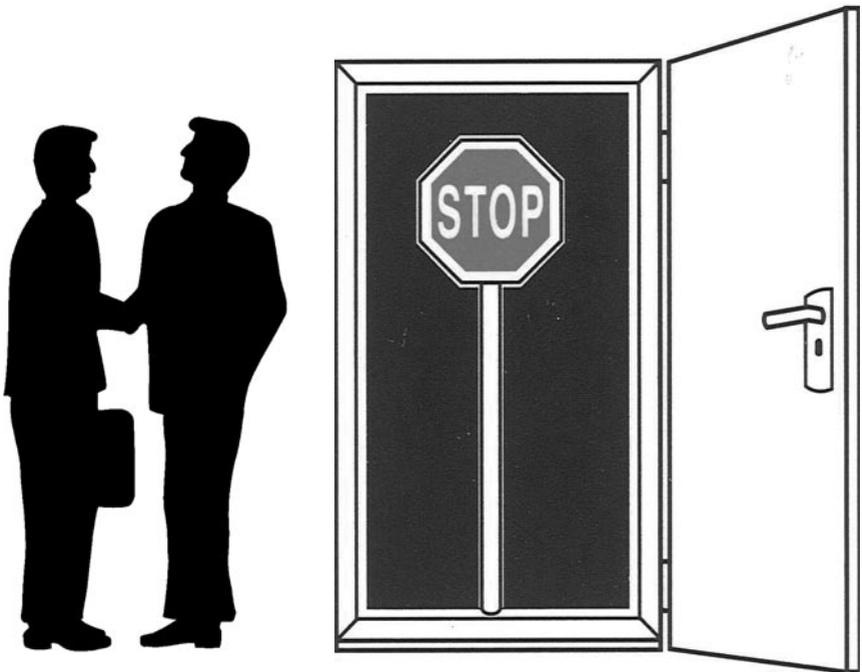
Berichte • Gesetze • Tipps

Kellner
Bremen • Boston

Klaus Kellner

AntiKündigungsbuch

Kündigungen erfolgreich verhindern



Berichte • Gesetze • Tipps

Kellner
Bremen • Boston

Dieses Buch ist bei der Deutschen Nationalbibliothek registriert.
Die bibliografischen Daten können online angesehen werden:
<http://dnb.d-nb.de>

Über den Autor

Klaus Kellner: Gelernter Bierbrauer bei Beck's. Er besuchte die Akademie der Arbeit in Frankfurt/Main und arbeitete anschließend fünf Jahre als Gewerkschaftssekretär beim DGB in Tuttlingen und der ÖTV in Villingen-Schwenningen. Danach fungierte er zwölf Jahre lang als Bildungssekretär und Abteilungsgeschäftsführer beim ÖTV-Bezirk Weser-Ems in Bremen. Er bekam keinen unbezahlten Urlaub für Weiterbildung und kündigte, um am Harvard-Gewerkschaftsprogramm in Boston/USA teilzunehmen, und ist seitdem als selbstständiger Autor und Verleger sowie Seminarreferent bundesweit tätig.



Zu der ersten Auflage haben Dr. Alfred L. Lorenz, Rechtsanwalt Hans-Eberhard Schultz und BR-Vorsitzender Hans-Joachim Schramm, alle Bremen, zahlreiche Tipps und Materialien geliefert. Später trugen der ehemalige DGB-Kreisvorsitzende Klaus Rücker, Heilbronn und der damalige BR-Vorsitzende Klaus Haustein, Tuttlingen nützliche Ergänzungen bei. Auch Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen lieferte einst umfangreiche und wichtige Hinweise. Allen ist herzlich zu danken.

4., umfassend aktualisierte Auflage 2012.

© KellnerVerlag, Bremen • Boston

St.-Pauli-Deich 3 | 28199 Bremen
Tel. 04 21 77 866 | Fax 04 21 70 40 58
sachbuch@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de

Umschlag, Layout und Lektorat: Manuel Dotzauer
Umschlagszeichnung: Praxis für Öffentlichkeit, Bremen

ISBN 978-3-927155-03-9

Inhaltsverzeichnis

Das Arbeitsleben: diesmal spannend & lehrreich	4
Fall 1 – Jahrelang betriebsüblich, plötzlich Kündigungsgrund: Pensumsarbeiten mit vorzeitigem Arbeitsende	8
Fall 2 – Fristlose Entlassung von aktiven Betriebsratsmitgliedern, gegen die der Arbeitgeber zuvor machtlos war	12
Fall 3 – Der Fall des Reiner Mittag: Wie Trunkenheit auch mal zum Vorteil gewendet werden kann	27
Fall 4 – Kündigung wegen angeblich strafbaren Verhaltens: Ein Abteilungsleiter wehrt sich	30
Fall 5 – Kündigungen wegen Bummel und Schadensfall	35
Fall 6 – Eine Betriebsvereinbarung als Kündigungsschutz	39
Fall 7 – Kündigungsversuche wegen Tätlichkeiten und jahrelanger Auseinandersetzungen in der Großküche	44
Fall 8 – Kündigung wegen Teilnahme an Personalratssitzung	49
Fall 9 – Abmahnung wegen Beachtung von Sicherheitsvorschriften und Missachtung des Dienstweges	60
Fall 10 – Kündigung einer Krankenpflegeschülerin wegen zu hoher Fehlzeiten sowie rätselhaften Fernbleibens	65
Fall 11 – Kalter Kaffee in der Cafeteria, Krankheit als Kündigungsgrund	69
Fall 12 – Ex und hopp: Kündigung wegen Leistungsabbau, Nur olympiareife Krankenschwestern gefragt	75
Fall 13 – Kündigung wegen längerer Krankheit: durch Betriebsvereinbarung automatisiert	80
Fall 14 – Kündigung einer Ärztin während der Probezeit	84
Fall 15 – Kündigungen wegen »Betriebsstilllegung und Konkurs« – nicht immer ein Grund zur Resignation!	88
Fall 16 – Kündigung einer aktiven Gewerkschafterin wegen bevorstehender Betriebsratswahl	93
Fall 17 – Lohnabbau durch Änderungskündigungen	102
Fall 18 – So wird's gemacht: Weiterbeschäftigung nach Kündigung	105
Fall 19 – Alkoholkrank: Hilfe statt Kündigung	110
Fall 20 – Auch MAVen können es raffen	113
Gekündigt: Was tun? Hinweise für Beschäftigte und InteressenvertreterInnen	117
Prüfliste	120
Was kann der Betriebsrat tun?	124
Muster einer Klage	129
Abkürzungserläuterungen	130
Kündigungsschutzgesetz	131
Betriebsverfassungsgesetz – Auszüge zum Thema Kündigungen	144

Das Arbeitsleben: diesmal spannend & lehrreich

Anhand von 20 echten Fällen werden Arbeitgeber-Kündigungsstrategien sowie die vielfältigen Handlungsmöglichkeiten für Beschäftigte und ihre Interessenvertreter/innen dargestellt. Diese Vorgänge bleiben (leider) aktuell, weil sie sich in ähnlicher Weise weiterhin täglich ereignen. Da es sich um reale Vorgänge handelt, ist dieses Buch auch interessant für Schüler, Studenten und für den Seminaregebrauch, weil Einblicke in das wirkliche Leben gegeben werden, die ansonsten in dieser Art nicht zur Verfügung stehen.

Übertragbar auf andere Branchen

Unabhängig von den hier dargestellten Branchen sind alle Fälle übertragbar auf andere Bereiche und Betriebe, in denen ähnliche Arbeitsbedingungen vorherrschen. Gleichgültig ist auch die Rechtsform, ob Öffentlicher Dienst oder kirchliche Einrichtungen und Vereine. Im Vergleich zu den Betriebsräten haben jedoch die Landtage und der Bundestag einst geringere Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Personalvertretungen beschlossen. Ähnlich mindere Mitwirkungsmöglichkeiten haben die Kirchenorgane ihren Beschäftigten in dem MVG-EKD sowie der MAVO zugestanden. Gleichwohl sind auch dort der *kreativen* und *solidarischen* Abwehr von Kündigungsabsichten kaum Grenzen gesetzt.

Die ergänzenden Hinweise sind deshalb besonders nützlich für alle Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertreter und betroffene Beschäftigte.

Berichte aus dem Inneren bundesdeutscher Betriebe

Die meisten Beschäftigten, denen gekündigt wird, wollen keine Abfindung erhalten, sondern das Arbeitsverhältnis fortsetzen. Zumeist werden Kündigungsprozesse jedoch durch Vergleiche oder Urteile abgeschlossen, die eine Abfindung vorsehen und das Arbeitsverhältnis für beendet erklären. Das muss nicht so sein bzw. so bleiben. Die Rechtslage ist zwar ziemlich ungünstig, aber nicht aussichtslos.

Der Rechtsweg ist aber nicht die einzige mögliche Chance, Kündigungen zu verhindern.

Zahlreiche Entlassungsabsichten werden bereits vorab durch Gewerkschaftssekretäre, Betriebs- und Personalräte und MAVen

abgewendet sowie Kündigungsschutzprozesse zugunsten von Beschäftigten durch ideenreiche Rechtsschutzsekretäre und Anwälte gewonnen.

Dieses Sachbuch ist für Arbeiter/innen und Angestellte sowie deren Interessenvertreter/innen direkt anwendbar, weil es in der Umgangssprache geschrieben und ergänzt wurde durch konkrete Hinweise für eigene, manchmal ungewöhnliche Problemlösungen.

Viel erlebt und doch dazugelernt

Um die damals beteiligten Beschäftigten nicht nachträglich in Schwierigkeiten zu bringen, sind einige Fälle bezüglich der Namen, Orte und Branchen leicht verändert worden. Die übrigen Originaldokumente entstammen den Unterlagen der genannten Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen. Die Namen der Unternehmens- und Behördenbeauftragten sind weggelassen worden, weil deren typisches Verhalten wichtig ist, nicht die konkreten Personen.

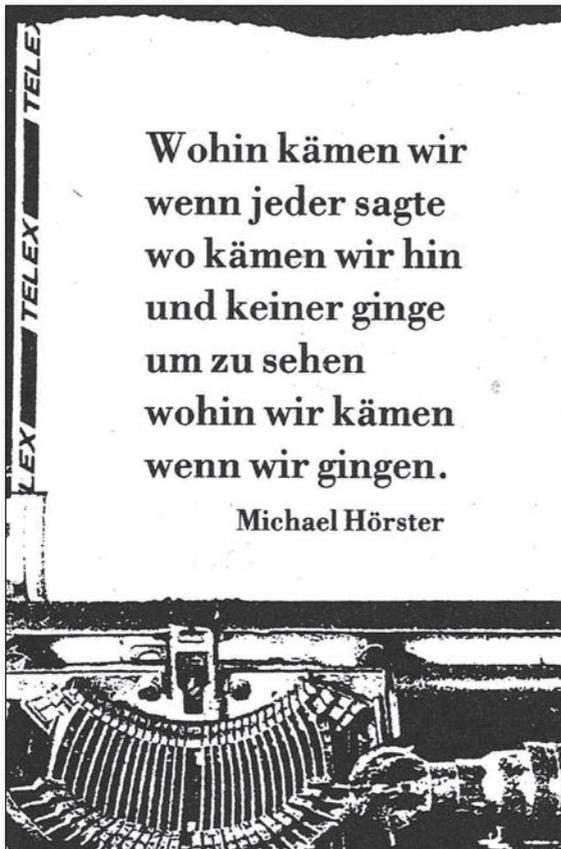
Reale Fälle sind dargestellt, die überall wieder vorkommen können. Die rechtliche Würdigung steht dabei nicht im Vordergrund, sondern die Interessenlage der Beschäftigten. Interessante Einblicke werden in unterschiedliche Branchen und Arbeitsbereiche gegeben – Anregung bietend für Kritik, Zustimmung und eigene Ideen zur Verhinderung von Entlassungen. Trotzdem bleibt festzustellen: Niemand ist perfekt. Nicht alle Bemühungen waren und werden erfolgreich sein, aber lehrreich. Die nächste Kündigung kommt – leider – bestimmt.

Das herrschende Recht – Recht der Herrschenden?

Arbeitgeber, deren Verbände, wissenschaftliche Institute und ihnen geneigte Journalisten haben keine große Freude an diesem Buch. Das ist beabsichtigt. Indes: Nur durch unkonventionelles, risikobereites Denken und Handeln konnten viele Beschäftigte vor der Entlassung bewahrt werden, wie hierin belegt wird. Als Anregung dienend.

Die Beschäftigten sind nicht nur wirtschaftlich schwächer, sondern auch rechtlich und politisch im Nachteil. Angesichts dieser großen Ungerechtigkeiten sind die kleinen »Kooperationen« zugunsten der Beschäftigten unbedeutend und wichtig zugleich. Unbedeutend, weil sich dadurch nichts grundlegend verändert. Persönlich wichtig jedoch für die in Bedrängnis gebrachten Arbeiter und Angestellten. Allerdings: Es war schon immer etwas riskant, sich gegen die herr-

schende Meinung zu engagieren, aber lohnend, weil es um berufliche Existenzen geht. Die Gesetze sind vielfältig auslegbar und die Rechtsprechung bildet nicht den alleinigen Denk- und Handlungsrahmen. Deshalb sind die Fälle übertragbar und dienen als Anregung für eigenes Handeln: **Wer sich nur auf das Recht verlässt – der/die ist schon verlassen.**



Zur Sprache: Was wird gesagt, was ist wirklich gemeint?

Nette Worte, aus Arbeitgeberkreisen kommend, sollen das schwere Los der Beschäftigten etwas erleichtern helfen. Könnte man meinen. Entlassungen zum Beispiel werden gerne als Freisetzung, ordentliche sowie außerordentliche Kündigung bezeichnet.

Für die betroffenen Beschäftigten geht es dabei eher um unordentliche Eingriffe in ihr Erwerbsleben. Dieses »Arbeitslos« würden sie gerne ablehnen, zugunsten langfristiger Beschäftigung, gesunder Arbeitsbedingungen und bestmöglicher Bezahlung. Davon unfreiwillig befreit zu werden, ist keinem Beschäftigten recht.

Eigene Formulierungen verwenden

Es ist nicht egal, was gesagt wird, weil damit Meinung gemacht wird. Häufig indirekt. Dies wahrzunehmen ist Voraussetzung für eigene Formulierungen, wie folgendes Beispiel zeigt.

Die so genannten Überstunden werden von Beschäftigten zumeist als lästiges Übel empfunden. Hinzu kommt: Jede Überstunde verhindert die Reduzierung der Arbeitslosenzahl. Es ist deshalb angebracht, die eigene Meinung speziell deutlich zu machen. In diesem Fall durch eine kleine, aber ziemlich auffällige Veränderung: Aus Über-Stunden werden Übel-Stunden. Das passende Motto dazu lautet:

Überstunden sind Übelstunden

Männlich – weiblich

Natürlich ist eine Frau kein Arbeiter und kein Mann eine Angestellte. Trotzdem wird derzeit immer noch zu wenig sprachlich differenziert. Denkfaul lässt grüßen. Auch in diesem Buch wird an manchen Stellen generalisierend von Arbeitern, Angestellten oder Gewerkschaftern gesprochen. Obgleich die Arbeiterinnen, Rechtsanwältinnen, Gewerkschaftssekretärinnen usw. ebenfalls gemeint sind. Der Fortschritt ist eine Schnecke.

Fall 1 – Jahrelang betriebsüblich, plötzlich Kündigungsgrund: Pensumsarbeiten mit vorzeitigem Arbeitsende

Argumente für die Interessenvertretung:

- Eigentlich doppelt »Pech gehabt«, aber der Betriebsrat hatte eine »passende« Idee, die vom Arbeitgeber nicht widerlegt werden konnte.
- Gegen ungerechte Überraschungen hilft solidarische Fantasie: als kollegiale Selbsthilfe.

Die große Ungerechtigkeit und die kleine Kooperation

Zu ungleich sind Macht und Reichtum verteilt. Für Arbeiter und Angestellte können berufliche Fehler sehr schnell zu Arbeitslosigkeit und sozialem Abstieg führen. Unternehmer/innen stehen besser da. Ihnen gehören die Betriebe. Sie können sich schon mal Fehler erlauben, ohne rausgeschmissen zu werden, »lediglich« die Arbeitsplätze der lieben Mitarbeiter/innen werden dann gefährdet. Chefs können nach Belieben kommen und gehen, auch mal heftig feiern und am nächsten Tag gar nicht erscheinen. Angesichts dieser Ungleichheit ist es manchmal erforderlich, zu Gunsten der »kleinen Leute« solidarisch zusammenzuarbeiten. Davon handelt der Fall des Karl Konrad.

Es war wie immer ...

Einer Gruppe von Arbeitern eines mittelgroßen Betriebes war an einem Mittwoch zu nahe gelegenen Montagearbeiten geschickt worden. In der Firma war es üblich, dass solche Gruppen »Pensum« arbeiteten. Die zugeteilte Arbeitsmenge konnte in der täglichen Arbeitszeit geschafft werden, arbeitete die Gruppe jedoch schneller, konnte sie etwas früher nach Hause gehen. So war es auch an diesem Mittwoch. Alle sechs Arbeiter gingen kurz vor halb drei. Die Arbeit war soweit fertig. Etwas Neues anzufangen bis drei Uhr, lohnte sich nicht.

Das hätte keine weiteren Folgen gehabt, wenn nicht der Auftraggeber einen Kontrolleur an die Montagestelle geschickt hätte. Der bemerkte um kurz nach halb drei, dass niemand mehr arbeitete. Die Geschäftsleitung erhielt daraufhin ein Fax vom Auftraggeber, in dem

gedroht wurde: »... und werden wir diese Eskapaden Ihrer Mitarbeiter in Zukunft nicht mehr hinnehmen. Sollten sich derartige Dinge noch einmal wiederholen, werden wir kommentarlos die Montagefirma wechseln.«

Die Betriebsleitung wurde unruhig, denn: Jetzt ging es ums Geld. Sie sprach allen sechs Arbeitern eine Abmahnung aus. Das wäre eigentlich nicht weiter tragisch gewesen. Für Karl Konrad war es jedoch die dritte Abmahnung, und die Betriebsleitung verband dies mit der Kündigung. Sie schickte ein dickes Schreiben an den Betriebsrat, in dem alle Vorfälle und auch die bisherigen zwei Abmahnungen aufgelistet waren, und stellte fest, dass eine Weiterbeschäftigung nicht mehr zuzumuten sei. Die Firma beabsichtige daher die fristlose Kündigung sowie vorsorglich die fristgerechte und bat um Stellungnahme innerhalb von drei Tagen.

Die Kollegen »erinnern« sich

Während der sofort einberufenen BR-Sitzung meinte ein Betriebsratsmitglied: »Kollege Konrad hätte doch ins Betriebsratsbüro kommen können, schließlich ist an jedem Mittwoch Sprechstunde.« Sprechstunde? Stimmt. § 39 des Betriebsverfassungsgesetzes regelt, dass jeder Beschäftigte das uneingeschränkte Recht hat, die Sprechstunde des Betriebsrates während der Arbeitszeit aufzusuchen. Sofort »erinnerte« sich das BR-Mitglied, das während der Sprechstundenzeit im BR-Büro war, an das Gespräch mit Karl Konrad am besagten Mittwoch um 14.30 Uhr.

Die Rücksprache beim Vorarbeiter der Gruppe ergab, dass auch er sich »erinnerte«. Der Kollege habe ihm beim Frühstück schon gesagt, er müsse gegen Viertel nach zwei weggehen, zur Sprechstunde des Betriebsrates. Darüber wurden Vermerke geschrieben.

Wer schreibt – der bleibt

Auf die Kündigungsandrohungen reagierte der Betriebsrat mit Schriftsätzen, in denen er die Betriebsleitung auflaufen ließ. Zitat:

»Der Betriebsrat widerspricht gemäß § 102 BetrVG aufgrund der Fehlerhaftigkeit und Unvollständigkeit der Informationen sowie nach Abs. 3 Nr. 1, 2 des § 102 BetrVG, wonach bei der Auswahl der Personen soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind. Es wird zudem auf § 75 Abs. 1 BetrVG (Gleichbehandlung) verwiesen. Begründung: Die zugeleiteten fehlerhaften und unzureichen-

den Informationen stützen sich hauptsächlich auf das Fax des Auftraggebers.

Wir möchten uns folgende Fragen erlauben: Wurden die Betroffenen von der Betriebsleitung über den Vorfall befragt? Befragte man den zuständigen Vorarbeiter? Befragte man auch den für die Arbeitseinteilung zuständigen Mitarbeiter?

Sollten unsere Befürchtungen, dass der so genannte Vorfall nur unzulänglich und mangelhaft untersucht wurde, zutreffen, möchten wir Sie um vollständige Information bitten.

Nach Anhörung der erwähnten Mitarbeiter kam der Betriebsrat zu folgendem Ergebnis: Kollege Konrad hat an dem betreffenden Tag in der Frühstückspause dem Vorarbeiter mitgeteilt, dass er um 14.15 Uhr den Arbeitsplatz verlassen müsse, um die Sprechstunde des Betriebsrates aufzusuchen. Der von uns befragte Vorarbeiter bestätigte das. Betriebsratsmitglied Ruprecht kann bestätigen, dass Karl Konrad die Sprechstunde aufgesucht hat.

Da gemäß § 39 Abs. 3 BetrVG jedem Belegschaftsmitglied das uneingeschränkte Recht zusteht, die Sprechstunde des Betriebsrats während der Arbeitszeit aufzusuchen, kann hier kein Grund zu einer fristgerechten, erst recht nicht für eine fristlose Kündigung erkannt werden. Allein aus diesem Grund ist die von Ihnen beabsichtigte Kündigung unwirksam.«

Das reichte dem Betriebsrat aber noch nicht. Er wies auch auf die nicht zulässige Ungleichbehandlung hin: Pensumsarbeiten seien bisher mit Wissen und Billigung der Geschäftsleitung üblich gewesen, einschließlich manch »freier Auslegungen« des Arbeitsendes, ohne dass abgemahnt worden sei. Der Betriebsrat schrieb:

»Damit ist eine Ungleichbehandlung gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG gegeben, die mit der von Ihnen geplanten Kündigung nicht in Einklang zu bringen ist. Ansonsten müsste eine Vielzahl von Abmahnungen (auch gegen Vorarbeiter) vorliegen. Das ist aber nicht der Fall.«

Kein Prozess: Arbeitgeber gab klein bei

Das saß! Der Vorwurf gegen Karl Konrad, den Arbeitsplatz unerlaubt verlassen zu haben, war geplatzt. Die Geschäftsleitung zog die Kündigung zurück. Ein Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht erschien wohl zu riskant. Mit Recht. Die »passenden Erinnerungen« und das solidarische Zusammenspiel hatten es gebracht. Karl Konrad behielt seinen Arbeitsplatz. Auch die anderen fünf Abmahnungen wurden zurückgezogen.

Der Traum des Prokuristen:



Einzelgespräche mit den Gewerkschaftsmitgliedern.

Fall 2 – Fristlose Entlassung von aktiven Betriebsratsmitgliedern, gegen die der Arbeitgeber zuvor machtlos war

Argumente für die Interessenvertretung:

- Fehler sind menschlich, also unvermeidlich und deshalb verzeihlich: Keine Kolleginnen und Kollegen fallen lassen, die bereits sehr vielen geholfen haben.
- Nicht die rechtlichen Erwägungen, sondern die indirekte Androhung größerer Gewinneinbußen müssen notfalls Entlassungen verhindern: Mitbestimmung als Druckmittel.

Schwere Arbeit: reichlich Probleme

Auch Betriebsräte sind Menschen: Sie können Fehler machen, unter speziellen Umständen sogar besonders schwerwiegende. Aktive Betriebsräte sind für die Beschäftigten besonders wichtig. Aber es soll Geschäftsleitungen geben, denen solche Betriebsräte ein Dorn im Auge sind, die sehnlichst darauf hoffen, dass sich solche BR-Mitglieder fehlerhaft verhalten. Im Hafen herrschen schwierige Arbeitsbedingungen. Durch die Stauereien (Schiffsbe- und Entladefirmen) müssen Container und Stückgut bei jedem Wind und Wetter verladen werden. Hohes Arbeitstempo und Stress wechseln sich ab mit zeitweiligem Leerlauf. Spontane Mehrarbeit wird in den Betrieben ebenso oft verlangt wie plötzlich zugeteilter Urlaub. Unfälle sind aufgrund dieser Arbeitsbedingungen relativ häufig. Auch Alkoholkonsum kommt vor. Manche Probleme werden mit einer Flasche hochprozentigen Inhalts geregelt oder vorhandene Schwierigkeiten verstärkt. Wenn viele dieser Faktoren zusammenkommen (schwierige Arbeitsbedingungen, Unfallgefahren, aktive Betriebsräte und alkoholbedingte Fehlleistungen), kann ein besonders brisanter Fall daraus werden.

Die lang ersehnte Chance ...

Eines Abends meldete sich der Betriebsratsvorsitzende einer Stauerei bei einem Fachanwalt für Arbeitsrecht: Er habe Probleme auf einem Schiff und anschließend mit der Polizei gehabt. Sein Ta-

schenmesser sei ihm abgenommen worden, mit dem Vorwurf, damit einen Meister der Lagerhausgesellschaft bedroht zu haben. Was solle er nun tun?

Eine Woche danach beantragte die Geschäftsleitung gegen ihn und das zweite beteiligte BR-Mitglied beim Betriebsrat die Zustimmung zur fristlosen Kündigung. Der Betriebsrat verweigerte natürlich die gemäß § 103 BetrVG verlangte Zustimmung, so dass die Geschäftsleitung die Entlassung beim Arbeitsgericht beantragen musste.

Einige Wochen später waren im Zusammenhang mit den Vorfällen um die Kündigung insgesamt ein Dutzend Verfahren vor dem Arbeitsgericht anhängig. *Wie kam es dazu?*

M und S in voller Fahrt

Hier zunächst die Vorwürfe und Kündigungsbegründung der Geschäftsleitung, kurz zusammengefasst: Während der Spätschicht seien die Betriebsratsmitglieder M. und S. mit einem fremden Trucker in Streit geraten. Ein Meister der Lagerhausgesellschaft habe versucht, den Streit zu schlichten. M. und S. hätten daraufhin den Meister mit einem Messer bedroht und ihn unsanft angerempelt. Die Polizei sei gerufen worden, man habe Anzeige erstattet, und Herr S. sei kurzzeitig festgenommen worden.

Die Lagerhausgesellschaft habe danach den Arbeitern M. und S. das Betreten sämtlicher Hafenanlagen verboten. Kurz nach diesem Vorfall seien die beiden trotzdem an Bord eines Schiffes gegangen, auf dem Arbeiter der Stauerei tätig waren, und hätten die Kollegen zur Arbeitsniederlegung aufgefordert. Dazu sei es aber nicht sofort gekommen, was einen heftigen Wortwechsel und Rempelen zur Folge gehabt habe. Der Aufforderung des Vormanns, das Schiff zu verlassen, seien M. und S. zunächst nicht gefolgt, sondern hätten weiterhin und so lange die anderen Arbeiter beschimpft und an den Jacken gezogen, bis schließlich die gesamte Kolonne die Arbeit unterbrochen habe. Der hinzugekommene Betriebsinspektor habe M. und S. ebenfalls aufgefordert, das Schiff zu verlassen, aber erst die erneut gerufene Polizei konnte das regeln.

Zwei Tage danach habe zudem der Schiffsmakler mitgeteilt, dass die beiden Stauer künftig keine Schiffe dieser Linie betreten dürften und dass bei Zuwiderhandlung der Stauereivertrag gekündigt werde.

Gott verzeiht – ein Gewerkschafter nie?

Einige Absätze zuvor steht, dass der Betriebsrat »natürlich« widersprochen hat. Leider ist das nicht selbstverständlich. Schon oft wurden aktive Gewerkschafter/innen, die einen Fehler gemacht haben, von ihren Kolleginnen und Kollegen fallen gelassen. Dagegen steht, dass aktive Betriebs- und Personalräte sowie MAV-Mitglieder nicht selten einiges riskieren müssen, wenn sie in Bedrängnis geratene Kolleginnen und Kollegen effektiv schützen wollen. Deshalb ging es hierbei nicht um die Frage *ob*, sondern *wie* die Kündigungen verhindert werden könnten.

Gewerkschaft und Anwalt werden aktiv

In diesem Fall war die Reaktion der zuständigen Gewerkschaft eindeutig positiv: Sie gewährte sofort Rechtsschutz. Den beiden Gewerkschaftsmitgliedern wurde ein Anwalt ihrer Wahl zugestanden und bezahlt. Wegen der zahlreichen Nebenverfahren war das zwar teuer, aber letztlich erfolgreich.

Nachdem die Firma beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates beantragt hatte und der Termin zur Verhandlung auf den 25. Juli anberaumt war, der kurze Zeit später noch vorgelegt wurde, musste schnell eine Verteidigungsstrategie entwickelt werden. Hierzu war eine ergänzende rechtliche Stellungnahme zum Beschluss des Betriebsrates erforderlich:

<p>[Redacted]</p> <p>Arbeitsgericht 6. Kammer Findorffstr. 14-15</p> <p>[Redacted]</p> <p>In dem Beschlußverfahren mit den Beteiligten:</p> <p>werden wir beantragen,</p> <p style="text-align: center;">die Anträge der Antragstellerin zurückzuweisen.</p> <p>Die Anträge sind unbegründet.</p>	<p>[Redacted]</p> <p>Bürozeiten: Mo-Do 9-13 u. 14-18 Uhr Fr 9-14 Uhr Sprechstunden nach Vereinbarung</p> <p>Bankkonto: Deutsche Bank (BLZ 29070050) 3207800 Postcheckamt Hamburg (BLZ 20010020) 405443-205</p> <p>Mein Zeichen: (Bitte stets angeben) BR [Redacted]</p> <p>Bremen, den [Redacted]</p>
--	---

- 2 -

1.

Ein wichtiger Grund, der zur außerordentlichen Kündigung der Betriebsratsmitglieder führen würde, liegt nicht vor. Insoweit wird auf anliegende Schriftsätze in den Verfahren M und S ./. Fa. Stauerei verwiesen, die ich ausdrücklich im Inhalt dieses Schriftsatzes mache. Die dortigen Beweisangebote werden hiermit ausdrücklich auch im Beschlußverfahren gestellt.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß der Vorfall selbst von der Gegenseite erheblich überzeichnet wird, dieser aufgrund alkoholbedingten Fehlverhaltens geschehen ist, die beiden Betriebsratsmitglieder ihre Bereitschaft bekundet haben, sich zu entschuldigen und den Schaden wieder gutzumachen, sie sich bereits mit den Mitarbeitern versöhnt haben bzw. diese bereit sind, mit ihnen weiterzuarbeiten. Insbesondere hat weder eine ernsthafte Störung des Betriebsfriedens noch des Betriebsablaufes stattgefunden, insbesondere hat die Antragstellerin gegen ihre Vermittlungspflicht verstoßen. Angesichts der jahrelangen bzw. bei dem Betriebsratsvorsitzenden jahrzehntelangen unbeanstandeten Tätigkeit für die Antragstellerin ist auch im Rahmen der Interessenabwägung eine Kündigung als letztes Mittel ausgeschlossen. Dies insbesondere, wenn man den Vorfall mit zahlreichen anderen vergleichbaren Fällen vergleicht, in denen die Antragstellerin überhaupt nicht an eine fristlose Kündigung gedacht hat.

Soweit die Antragstellerin vortragen will, daß es sich um Betriebsratsmitglieder handelt, die einer besonderen Vorbildfunktion und entsprechenden Pflichten unterliegen, ist dies falsch und mit dem Betriebsverfassungsgesetz unvereinbar: Es würde eine ungerechtfertigte Benachteiligung der Betriebsratsmitglieder darstellen (so jedenfalls die herrschende Meinung in Rechtsprechung und Literatur).

2.

Auch eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG liegt nicht vor. Hierfür wäre erforderlich, daß die sich aus dem Amt des Betriebsratsmitglieds ergebenden Pflichten in objektiv erheblicher, offensichtlich schwerwiegender und schuldhafter Weise verletzt worden wären.