

Fall: „Auftragsrückgang in der kunststoffverarbeitenden Industrie“

Die Firma „Plaste AG“ (künftig kurz: P) fertigt Kunststoffteile, die überwiegend als Zulieferteile von der Spielwarenindustrie abgenommen werden. Beschäftigt sind bei P durchschnittlich 200 Arbeitnehmer. Schon seit mehreren Jahren gehen die Aufträge nachhaltig zurück, sodass für einen Teil der Belegschaft nicht mehr ausreichend Beschäftigung vorhanden ist. Deshalb beschließt der Vorstand den Stellenabbau von 15 Arbeitsplätzen.

Dieser soll durch Kündigung von Mitarbeitern aus einer von dem Auftragsrückgang besonders betroffenen Abteilung mit bisher rund 40 gewerblichen Arbeitnehmern erfolgen. Der Werksleiter –der sich bei dieser Gelegenheit von einigen ihm unliebsamen Mitarbeitern trennen will- gibt der Personalabteilung eine Liste mit 15 Namen. Betroffen sind u.a.

- der Azubi A, im 2. Lehrjahr und gewähltes Mitglied der Jugendvertretung des Betriebsrates;
- der 26 jährige Betriebswirt B, Assistent des Werksleiter, seit 5 Monaten bei der Firma beschäftigt, der von sich behauptet, er sei leitender Angestellter;
- der ungelernete Arbeiter C, 54 Jahre alt, verheiratet, drei unterhaltspflichtige Kinder, schon 27 Jahre im Betrieb.

Sie sind gerade als Praktikant(in) in der Personalabteilung. Der Personalleiter bittet Sie um eine Stellungnahme, ob eine Kündigung möglich und zulässig sei und welche Anforderungen zu beachten wären. Ihre Sichtung der Personalakten aller 40 Mitarbeiter der Abteilung zeigt, dass 4 Mitarbeiter erst seit 1-2 Jahren im Unternehmen beschäftigt sind, wovon alle unter 30 Jahren, 2 davon ledig und ohne Kinder sind, jedoch nicht auf der Liste stehen.

Fall: Kündigung trotz Widerspruchs des Betriebsrates (Fortführung des Falles „Auftragsrückgang in der kunststoffverarbeitenden Industrie“)

Die Liste mit den 15 Namen der zu Kündigenden war zwischenzeitlich dem Betriebsrat zur Stellungnahme zugeleitet worden. Einer der Betroffenen ist D, der seit zwei Jahren bei Fa. P beschäftigt ist und seit einigen Monaten privat an eine Fortbildungsmaßnahme zum Chemisch-Technischen Assistenten teilnimmt. Trotz frist- und formgerechten Widerspruchs des Betriebsrats kündigt Fa. P dem D ordnungsgemäß, obwohl sie für einen andere Abteilung mehrere Chemisch-Technische Assistenten sucht.

D will wissen,

1. ob er materiell-rechtlich gegen die Kündigung vorgehen kann und
2. was er verfahrenstechnisch unternehmen soll.

Fall: Der lüsterne Firmenchef

Der alternde Firmenpatriarch F beschäftigt die zwischenzeitlich auch schon in die Jahre gekommene A bereits seit langem, zunächst als Sekretärin, dann als Chefsekretärin und jetzt als Persönliche Assistentin (bei in wesentlichen unveränderten Aufgaben). In einem vertraulichen Gespräch mit dem Leiter der Personalabteilung P meint F, es sei an der Zeit, sich „etwas jüngerer“ ins Vorzimmer zu holen; da A aber „zu viel wisse“, solle sie „tunlichst nicht gekündigt, sondern versetzt werden“.

Tags darauf erhält A ein Firmenschreiben, in dem ihr erklärt wird, man könne sie als Assistentin des Firmenchefs ab 31.12. nicht mehr weiterbeschäftigen. Wenn A damit einverstanden sei, könne sie dann als Sachbearbeiterin in der Auftragsannahme bei unverändertem Gehalt arbeiten. A möchte aber lieber auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz bleiben. Bevor sie jedoch ganz aus der Firma ausscheide, sei sie mit der Versetzung einverstanden.

Bei dem mittelständischen Familienunternehmen F sind 70 Mitarbeiter angestellt; ein Betriebsrat besteht nicht. Frage:

1. Wie ist das Verhalten der Fa. F rechtlich zu verstehen und
2. was kann A dagegen unternehmen?