

Teil E: Besprechungsfälle

1. Besprechungsfall: Die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates bei einer außerordentlichen Kündigung

Sachverhalt

A ist verheiratet und seit 1978 in der Firma des B als Betriebsingenieur beschäftigt. Im Sommer 2006 erhielt der B einen Hinweis, demzufolge A von den Firmen C und D seit Jahren erhebliche Summen als Schmiergeld angenommen haben soll. Als Gegenleistung für diese Gelder habe A dafür gesorgt, dass lukrative Großaufträge, die sein Arbeitgeber B zu vergeben hatte, allein an die Firmen C und D erteilt wurden. B ordnete unverzüglich Untersuchungen über diese Vorgänge an. Die Nachforschungen ergaben, dass von C und D tatsächlich Schmiergelder an den A geflossen waren. Daraufhin erstattete B Strafanzeige gegen den A und beschloss, ihm fristlos zu kündigen. Zu dieser beabsichtigten Kündigung wurde der in der Firma gebildete Betriebsrat angehört. Zwar teilte B dem Betriebsrat den Sachverhalt mit, aufgrund dessen dem A gekündigt werden sollte, er machte jedoch weder exakte Angaben über die Dauer der Betriebszugehörigkeit des A noch äußerte er sich genau über sein Alter. Der Betriebsrat stimmte der beabsichtigten Kündigung zu. Ohne den A noch einmal anzuhören, kündigte der B ihm noch am selben Tage schriftlich.

A ist der Ansicht, dass die von B ausgesprochene Kündigung unwirksam ist. Die Anhörung des Betriebsrates sei mangelhaft gewesen und er selbst hätte vor Ausspruch einer Kündigung noch einmal gehört werden müssen.

Trifft die Auffassung des A zu?

2. Besprechungsfall: Kündigung wegen sexueller Belästigung

Sachverhalt

Tim Tunichtgut (T) hat drei Kinder im Alter zwischen sieben und fünfzehn Jahren und ist seit knapp siebzehn Jahren als Buchhalter in dem Betrieb des F, der insgesamt 30 Mitarbeiter beschäftigt, angestellt. In seiner Abteilung arbeitet auch die 25jährige Erna Energisch (E). Seit einiger Zeit macht T gegenüber E häufig anzügliche Bemerkungen sexuellen Inhalts und führt – wenn er sich von den Kollegen unbeobachtet fühlt – in Richtung der E eindeutige obszöne Gesten aus. Die über diese Vorgänge erboste E hat den T schon zum wiederholten Male zur Rede gestellt und mit großem Nachdruck darauf hingewiesen, dass sie ein derartiges Verhalten nicht dulde. Im Januar 2006 bat T die E unter dem Vorwand, in einer wichtigen Termsache mit ihr Rücksprache nehmen zu müssen, in sein Büro. Nachdem die E dieser Bitte nachgekommen war und sich gemeinsam mit T über die zu besprechende Akte beugte, fasste dieser ihr gezielt mit beiden Händen an die Brust. Die E verließ umgehend das Büro des T und informierte unverzüglich den F über das Geschehen. Daraufhin kündigt F dem T unter Hinweis auf diese Ereignisse ordentlich zum nächst zulässigen Zeitpunkt. T kann dieses Vorgehen nicht verstehen. Seiner Ansicht nach sind solche kleinen „Späßchen“ in einem Betrieb doch an der Tagesordnung und bedürften deshalb weder einer Entschuldigung noch einer besonderen Rechtfertigung.

T erhebt gegen die in seinen Augen ungerechtfertigte Kündigung fristgerecht Kündigungsschutzklage. Ist diese begründet?

3. Besprechungsfall: Die Druckkündigung

Sachverhalt

Anna Allwissend (A) ist Leiterin eines Kindergartens. Seit einem Jahr kommt es immer wieder zu erheblichen Problemen mit den Kolleginnen und den Eltern der betreuten Kinder. Grund dafür sind der ausgesprochen autoritäre Führungsstil der A und ihre mangelnden pädagogischen Fähigkeiten. A pflegt einen unerfreulichen Umgangston und ihrer Mitarbeiterführung fehlt jede Verbindlichkeit oder menschliche Wärme. A spart auch nicht mit unangebrachter, heftiger Kritik der anderen Kindergärtnerinnen vor Eltern und Kindern. Darüber hinaus spricht sie – kaum dass eine Kollegin nicht anwesend ist – schlecht über diese, spielt die Mitarbeiterinnen gezielt gegeneinander aus und scheut auch nicht davor zurück, den Inhalt einzelner vertraulicher Gespräche vor der gesamten Belegschaft offen zu legen. Verschiedene Schlichtungsgespräche zwischen dem Arbeitgeber Lars Lieblich (L), A, den Kolleginnen und Eltern, versuchte „Neuanfänge“ und diverse Bemühungen um Verbesserung der Situation scheiterten und blieben ohne Erfolg. Auch eine ordnungsgemäß erfolgte Abmahnung brachte keine Besserung. Eine konstruktive Zusammenarbeit ist nicht mehr möglich. Wegen des durch die A hervorgerufenen extrem schlechten Betriebsklimas haben im Laufe der letzten zwei Jahre bereits mehrere – bei Eltern und Kindern sehr beliebte – Betreuerinnen gekündigt. Diese Tatsache blieb auch nicht ohne Auswirkung auf die Kinder: Die ständig wechselnden Bezugspersonen verhinderten eine kontinuierliche Erziehung und die gespannte Atmosphäre war auch in den einzelnen Gruppen zu spüren. Aus diesen Gründen schreiben wohl die Kindergärtnerinnen als auch erboste Eltern an den L und fordern die Entlassung der A. Die Betreuerinnen drohen, dass anderenfalls sie kündigen würden, da sie nicht bereit seien, weiter mit der A zusammenzuarbeiten. Die Eltern drohen im Fall der Nichtentlassung der A damit, dass sie geschlossen ihre Kinder aus dem Kindergarten nehmen würden. Aufgrund dieses Drucks von Mitarbeitern und Eltern kündigt der L der A fristlos.

Kann A mit Erfolg gegen diese Kündigung vorgehen?