

Wirtschaft

WIHS2

Streit bei der Bettenwelt

Betriebsrat und Kündigung

Betriebsräte genießen einen besonderen Kündigungsschutz, aber sie sind nicht unkündbar. Im Betriebsverfassungsgesetz regelt § 103 die außerordentliche Kündigung. Dort heißt es:

Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats (...) bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht diese Zustimmung auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. Im Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

Nach § 15 Kündigungsschutzgesetz ist die Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrates unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen – ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne dass die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist.

Was Kündigungen aus wichtigem Grund sind, benennt der Gesetzgeber nicht. (mwe)

Strittige Sätze

„Ihre unzulässige Verhaltenskontrolle, die uns an die dunkelsten Kapitel der jüngsten deutschen Geschichte erinnern lässt, kann keinen Mitarbeiter dazu verpflichten, ein genaues Protokoll über seine Bewegung am Arbeitsplatz zu führen.“ Aus: Stellungnahme des Betriebsrats zu einer Kündigung vom Januar.

Später bat Sievers, die dunkelsten Kapitel der deutschen Geschichte näher darzustellen. Pfeiffer sagte laut: „... dass sowohl das Dritte Reich, als auch das Vorgehen der Stasi in der DDR in Frage käme, auf jeden Fall das in einer Diktatur und da gäbe es in der deutschen Geschichte nur diese beiden.“

In einer öffentlichen Sitzung soll Pfeiffer folgendes zu Protokoll gegeben haben: „Wenn ich gefragt werde, ob ich mit meinem Schreiben die Überwachungsmethoden der Beteiligten mit denen der Nazi-Zeit oder der Stasi habe vergleichen wollen, dann kann ich sagen: ja, nur die Methoden, aber nicht die handelnden Personen.“



Auseinandersetzung vor dem Kasseler Arbeitsgericht: Frank Jansen (links), Anwalt des Bettenlager-Betriebsratschefs Gerd Pfeiffer (Mitte) und verdi-Anwältin Martina Lehne. Foto: Herzog

Erfolg für Betriebsrat

Fristlose Kündigung durch Arbeitgeber Bettenwelt unzulässig

VON MARTINA WEWETZER UND BARBARA WILL

KASSEL / HOMBERG. Im Streit um die fristlose Kündigung von vier Betriebsräten hat die Bettenwelt GmbH & Co. KG in Homberg (Efze) eine zweite Niederlage erlitten. Das Logistik-Unternehmen scheiterte vor dem Arbeitsgericht Kassel mit seinem Antrag, den Betriebsratsvorsitzenden Gerd Pfeiffer fristlos zu entlassen.

In einer Auseinandersetzung mit der Geschäftsleitung, in der es um die Überwachung von Mitarbeitern ging, hatte Pfeiffer harte Worte gewählt. Der Arbeitgeber sah sich beleidigt und das Vertrauensverhältnis so gestört, dass [Name] Leiter der internationalen Logistik der Bettenwelt, die fristlose Kündigung als gerechtfertigt ansah.

Das Kasseler Arbeitsgericht sah das anders: Die Äußerungen Pfeiffers seien zwar durch die Meinungsfreiheit nicht mehr gedeckt und böten im Prinzip den Grund für eine sofortige Entlassung. Trotzdem sei diese hier nicht gerechtfertigt. Denn bei der Abwägung des Einzelfalles müssen auch das sonstige Verhalten des Betroffenen, die Dauer seiner Be-

triebszugehörigkeit und andere Faktoren, etwa der saloppe Umgangston in dem Unternehmen, betrachtet werden. Fazit: „Das mildere Mittel der Abmahnung hätte genügt“ und hätte auch angewandt werden müssen, begründete Arbeitsrichter Manuel Eichler den Kasseler Beschluss.

Überwachung

Entzündet hat sich der Streit im Januar. Bettenwelt wollte einem Beschäftigten kündigen und hatte dazu die Daten des Zugangskontrollsystems genutzt. Diese System erfasst, wer welchen Raum wann betritt. Es ist seit Jahren bei Bettenwelt in Betrieb, aber zu diesem Zeitpunkt fehlte eine Betriebsvereinbarung über zur Nutzung der Daten.

Der Betriebsrat hatte dies moniert und den Arbeitgeber aufgefordert, diese Form der

Überwachung von Mitarbeitern zu unterlassen. Der Arbeitgeber sah sich durch die Stellungnahme des Betriebsrats in die Nähe der Verwendung von Stasi-Methoden gerückt.

Er sei „froh und erleichtert“, kommentierte Pfeiffer den Gerichtsbeschluss. „Wir waren uns bewusst, dass wir uns im Ton vergriffen hatten“, sagte er. Deshalb habe er sich auch entschuldigt.

[Name] äußerte sich zurückhaltend: Er will die Urteilsbegründung abwarten um zu entscheiden, ob das Unternehmen in die nächste Instanz, geht.

Die Homberger Logistikfirma Bettenwelt gehört zum dänischen JYSK-Konzern und beliefert die Filialen des Dänischen Bettenlagers. Die sieben Mitglieder des Betriebsrats vertreten 128 Beschäftigte.

HINTERGRUND

In vier Fällen wird verhandelt

Der Streit um die fristlose Kündigung von vier Bettenwelt-Betriebsräten wird vor dem Arbeitsgericht Kassel in getrennten Fällen verhandelt. Bereits am Dienstag hatte das Kasseler Arbeitsgericht die

Kündigung der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Tanja Dotzert für unzulässig erklärt. Der Weg in die nächste Instanz, das Landesarbeitsgericht, steht der Bettenwelt aber offen. (wll)

KOMMENTAR

Heikler Beschluss

MARTINA WEWETZER ZU DEN KÜNDIGUNGEN

Das war eine knifflige Abwägung für Arbeitsrichter Manuel Eichler: Bei einem Vergleich mit einem diktatorischen System – ob Nazi oder Stasi – ist grundsätzlich die Loyalitätsgrenze zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter verletzt. Dies gilt auch für einen Betriebsrat trotz seiner Sonderrechte. Das Recht auf Meinungsfreiheit deckt nicht alles. Denn letztlich ist auch der Betriebsrat Arbeitnehmer.

Der Betriebsrat ist aber gleichzeitig der natürliche Widerpart des Arbeitgebers, der in seiner Funktion Argumente zugespitzt vortragen darf, wenn es darum geht, seine Pflichten zu erfüllen und die Interessen von Arbeitnehmern wahrzunehmen.

Heikel ist das Ganze, weil beide Parteien bestätigen, dass der Ton im Unternehmen polemisch und spitzfindig sei. Deshalb verbietet sich das letzte Mittel der Kündigung in diesem speziellen Fall. Dies hätte auch Bettenwelt-Chef [Name] bedenken müssen. Ein salopper Umgangston ist kein Garant für ein kollegiales Miteinander. Dies sollte neben dem Imageschaden dem Unternehmen eine Lehre sein. mwe@hna.de