

Bearbeitungszeit: 90 Minuten

1. Sachverhalt

Herr Gerd Schreiner, geboren am 18.09.1965, verheiratet, war vom 01.04.1999 bis zum 31.01.2012 als Bilanzbuchhalter bei der Firma C. Beck (235 Mitarbeiter) tätig.

Diese kündigte mit Schreiben vom 17.08.2011 (Zugang am 19.08.2011) das Arbeitsverhältnis wegen Auftragsmangels zum 31.01.2012. Ein Tarifvertrag galt für dieses Arbeitsverhältnis nicht. Auch im Einzelarbeitsvertrag wurden keine Kündigungsfristen vereinbart.

Dem Betriebsrat wurde die beabsichtigte Kündigung am 10.08.2011 im Wege der Anhörung zugesandt. Am 16.08.2011 teilte der Betriebsrat schriftlich mit, dass er gegen die Kündigung nichts einzuwenden habe.

Herr Sch. hat am 02.09.2011 vor dem zuständigen Arbeitsgericht Klage auf Feststellung erhoben, dass die Kündigung vom 17.08.2011 das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst habe. Er begründete diese mit einer Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, einer Verletzung des Beteiligungsverfahrens des Betriebsrates, da die Stellungnahme des Betriebsrates der Kündigung nicht beigelegt worden sei und einer nicht vorgenommenen sozialen Auswahl, weshalb die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt sei.

Des Weiteren beantragte er nach dem Betriebsverfassungsgesetz eine Weiterbeschäftigung über den 31.01.2012 hinaus, falls bis zu diesem Termin ein rechtskräftiges Urteil noch nicht vorläge.

In der streitigen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am 17.02.2012 ergänzte der Arbeitgeber den Kündigungsgrund um mehrfach vor dem 17.08.2011 festgestellte Schlechtleistungen, die auch bereits abgemahnt worden seien.

II. Aufgaben

Nehmen Sie unter Angabe der einschlägigen Rechtsvorschriften zu den nachfolgenden Fragen ausführlich Stellung:

1. Wurde die Kündigungsfrist richtig berechnet?
2. Ist das Beteiligungsverfahren des Betriebsrates (Anhörung / evtl. Beifügung der Stellungnahme) ordnungsgemäß durchgeführt worden und hat Sch. gegebenenfalls einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Kündigungsfrist?
3. Unter welchen Voraussetzungen muss eine ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt sein, um Rechtswirksamkeit zu erlangen und sind diese nach dem Sachverhalt erfüllt?
4. Ist die Kündigung von Herrn Sch. sozial gerechtfertigt?
5. Konnte der Arbeitgeber im arbeitsgerichtlichen Verfahren rechtswirksam einen weiteren Kündigungsgrund nachschieben?