

Mandanteninfo Juli 2007

Arbeitsgericht stoppt Kündigungen durch einstweilige Verfügung

1. *Der Beteiligten zu 2) wird untersagt, ohne Zustimmung des Beteiligten zu 1) oder eine die Zustimmung ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle bei betriebsbedingten Kündigungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Punktesysteme oder andere Auswahlrichtlinien anzuwenden, nach denen die Sozialauswahl der zu kündigenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgenommen wird.*
2. *Für jeden Fall der Zuwiderhandlung, bezogen auf jede einzelne Kündigung, wird der Beteiligten zu 2) ein Ordnungsgeld in Höhe von bis zu 10.000,00 € angedroht.*
ArbG Wesel, Beschluss v. 14.06.2007, 5 BVGa 3/07

Das Arbeitsgericht Wesel hat in einem einstweiligen Verfügungsverfahren entschieden, dass ein Arbeitgeber Auswahlrichtlinien im Rahmen von Kündigungen nicht ohne Zustimmung des Betriebsrates anwenden darf.

Der Arbeitgeber ist ein mittelständisches Unternehmen mit ca. 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (AN). Arbeitgeber und BR haben wegen einer geplanten Betriebsänderung einen **Interessenausgleich und Sozialplan** vereinbart, es gibt aber **keine** mit dem Betriebsrat abgestimmten Auswahlrichtlinien zur Durchführung der Sozialauswahl bei Kündigungen.

Der Arbeitgeber teilte im Zusammenhang mit der geplanten Personalreduzierung dem BR mit, er werde ein Punkteschema für die Durchführung der Sozialauswahl anwenden. Der Betriebsrat **widersprach diesem Punkteschema**, verlangte die Beachtung seines Mitbestim-

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{3,4}
Christopher Koll
Verena Linz

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Zepf-Wirlitsch
und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

mungsrechtes aus § 95 Abs. 1 BetrVG und forderte Verhandlungen über den Abschluss von Auswahlrichtlinien. Hierauf reagierte der Arbeitgeber allerdings nicht.

Anfang Juni teilte der Arbeitgeber 52 AN mit, ihr Arbeitsplatz werde entfallen und sie müssten sich bis zum 15.06.2007 entscheiden, ob sie in die im Sozialplan vereinbarte Transfergesellschaft wechseln wollten.

Der Betriebsrat beantragte daraufhin den Erlass einer einstweiligen Verfügung, um dem Arbeitgeber die Verwendung des Punkteschemas im Zusammenhang mit den beabsichtigten Kündigungen ohne Zustimmung des Betriebsrates zu untersagen.

Das Arbeitsgericht Wesel gab dem Antrag statt und verwarf den Einwand des Arbeitgebers, er werde die Sozialauswahl nicht nach diesem oder überhaupt einem Punkteschema durchführen, als **unglaublich**. Vielmehr sah das Gericht es als erwiesen an, dass der Arbeitgeber ein Schema, wie von ihm angekündigt anwenden werde, da er andernfalls gar nicht in der Lage sei, bei einer umfangreichen Kündigungsmaßnahme eine ordnungsgemäße Sozialauswahl durchzuführen.

Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Wesel ist der Erlass einer einstweiligen Verfügung unumgänglich, um sicherzustellen, dass der Arbeitgeber bei der beabsichtigten umfangreichen Personalmaßnahme nicht ein Punkteschema unter Verletzung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates gem. § 95 Abs. 1 BetrVG verwendet.

Im vorliegenden Fall hat das Arbeitsgericht Wesel mit erfreulicher Klarheit die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes umgesetzt, wonach Punkteschemata zur Durchführung der Sozialauswahl Auswahlrichtlinien im Sinne des § 95 BetrVG sind und Auswahlrichtlinien auch dann vorliegen, wenn ein Punkteschema nur für konkret anstehende Kündigungen angewandt werden soll. Auch folgt das Arbeitsgericht Wesel zutreffenderweise dem Bundesarbeitsgericht, das in seiner Entscheidung vom 26.07.2005 (Aktenzeichen 1 ABR 29/04) einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrates bejaht hat.

ViSdP: Rechtsanwalt Stefan Bell, Marktstraße 16, 40213 Düsseldorf.

Bei unveränderter Übernahme einschließlich unseres Logos sind wir mit einer Veröffentlichung einverstanden.

Über eine kurze Benachrichtigung freuen wir uns.

Wenn Sie unser Mandanten-Info nicht mehr beziehen wollen, mailen Sie bitte an info@fachanwaeltinnen.de