

Pressemitteilung 11/09
Zu dem Verfahren 12 BVGa 1204/09

Der Betriebsrat eines Bremer Unternehmens, welches u.a. Transformatoren und Ventilatoren produziert, begehrt in einem einstweiligen Verfügungsverfahren die Unterlassung von betriebsbedingten Kündigung von 198 Arbeitnehmern. Dieser Anspruch wird geltend gemacht bis über den Antrag des Betriebsrats auf Herabsetzung der tariflichen Arbeitszeit gemäß dem Tarifvertrag Aufbau und Sicherung von Beschäftigung für die Metallindustrie, gegebenenfalls in einer tariflichen Einigungsstelle, entschieden worden ist und bis das eingesetzte Einigungsstellenverfahren auf Verlängerung der Kurzarbeit abgeschlossen ist.

In Rechtsprechung und Literatur ist umstritten, ob ein Anspruch des Betriebsrats auf Unterlassung der betriebsbedingten Kündigungen gegeben ist, wenn durch den Ausspruch dieser Kündigungen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verletzt oder unterlaufen werden. Die Beteiligten des Verfahrens streiten um die Frage, ob ein solcher Anspruch grundsätzlich gegeben sein könnte und ob dessen Voraussetzungen im vorliegenden Fall erfüllt sind.

Zunächst hatten die Parteien in der mündlichen Verhandlung am 24.11.2009 einen bis zum 25.11.2009 12 Uhr widerruflichen Vergleich geschlossen, in dem sich das Bremer Unternehmen bis zum 22.12.2009 verpflichtet hatte, keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen. In der Zwischenzeit sollten Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Unternehmen in einer Einigungsstelle über die weitere Einführung von Kurzarbeit und über die Absenkung der tariflichen Arbeitszeit zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen geführt werden. Diesen Vergleich hat das Bremer Unternehmen in der Nacht zum 25.11.2009 widerrufen.

Daraufhin hat das Arbeitsgericht am 25.11.2009 um 12 Uhr die begehrte einstweilige Verfügung mit der Einschränkung erlassen, dass die Kündigungen der 198 Arbeitnehmer bis längstens 21.01.2010 untersagt werden. Das Arbeitsgericht Bremen vertritt im vorliegenden Fall die Auffassung, dass ein solcher Unterlassungsanspruch besteht, der sich sowohl aus der tarifvertraglichen Regelung als auch aus dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung von Kurzarbeit ergibt.