Ausgangsfall – Kündigung betriebs- + verhaltensbedingt

Ausgangsfall

Unternehmer U, 60 Vollzeitbeschäftigte + 3 Azubis, hat sich entschieden künftig alle Buchhaltungsarbeiten + Jahresbilanz nicht mehr durch seinen Steuerberater bearbeiten zu lassen, sondern durch eine neu einzustellende Bilanzbuchhalter – Fachkraft F in Vollzeit.

Betriebsrat B will der Einstellung widersprechen. Er möchte eine 1 jährige Weiterbildung der seit 17 Jahren beschäftigten, 54 Jahre alten, nie arbeitsunfähigen, geschiedenen, Steuerfachgehilfin S erzwingen, die bisher alle Vorbereitungsarbeiten für den Steuerberater erledigte.

Varianten

Var. 1: Betriebsrat B möchte nur einer Teilzeitanstellung, befristet auf 12 Monate + evtl. 6 weitere Monate zustimmen, damit S in dieser Zeit auf Kosten des Arbeitgebers unter Freistellung von der Arbeit ein Fortbildungsjahr einlegen kann.

Var. 2: U möchte zusätzlich ca. 3 Monate nach Einstellung der neuen Bilanzbuchhalterkraft F Mitarbeiterin S betriebsbedingt ohne Abfindung kündigen.

Var. 3: Als S dies erfährt, verbreitet sie im Kollegenkreis, wenn „dies der Chef mache“, werde Sie sofort mindestens 6 Wochen arbeitsunfähig ausfallen. U ist „entsetzt“ und will jetzt „sofort“ kündigen.