

Nicht immer gibt es eine Abfindung

Warum ein Betriebsrat in Krisenzeiten sinnvoll ist

Von Petra Braun, Pflüger Rechtsanwälte GmbH Frankfurt / Main

Immer häufiger sind Arbeitnehmer überzeugt, dass ein Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung in jedem Fall verpflichtet sei, eine Abfindungszahlung zu leisten. Weit gefehlt! Selbstverständlich steht es jedem Arbeitgeber frei, eine Abfindungssumme *anzubieten* und diese an bestimmte Bedingungen zu knüpfen, wie z. B. den Verzicht der Kündigungsschutzklage. Auf die Zahlung einer Abfindungssumme besteht aber nicht automatisch ein Rechtsanspruch.

Selbst wenn nach erfolgter Kündigung im Kündigungsrechtsstreit eine angemessene Regelung mit Abfindungszahlung getroffen wird, ist diese abhängig von der rechtlichen Lage, der persönlichen Situation des Arbeitnehmers und nicht zuletzt auch vom Geschick des Rechtsanwalts. Ein Automatismus ist die Abfindungszahlung nicht. Etwas anderes gilt nur, wenn ein Betriebsrat existiert und die Einzelkündigung Gegenstand einer Gesamtmaßnahme ist, für die ein Sozialplan erstellt werden muss.

In Betrieben mit Betriebsrat fallen bestimmte Maßnahmen ab einer gewissen Größenordnung unter die Mitbestimmung des Betriebsrats. Bei Belegschaftsreduzierungen ab einem bestimmten Prozentsatz sowie generell bei Betriebsschließungen hat der Arbeitgeber die Pflicht, mit dem Betriebsrat über den Ablauf der Maßnahme zu verhandeln und einen Sozialplan zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer zu vereinbaren. In einem solchen Sozialplan wird klassischer Weise u. a. eine Berechnungsformel von Abfindungen festgelegt, die sich in der Regel an Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und dem Bruttomonatsgehalt orientiert. Zuschläge für Kinder oder besondere Lebenssituationen können hinzukommen.

Dies gilt jedoch nur für Betriebe mit Betriebsrat. Die Arbeitnehmer, in deren Betrieb kein Betriebsrat besteht, schauen in diesen Fällen in die Röhre. Für die Pflicht des Arbeitgebers, einen Sozialplan abzuschließen und somit einen echten Abfindungsanspruch zu begründen, reicht es im

Übrigen auch nicht aus, dass die Belegschaft einen Betriebsrat dann erst gründet, wenn der Arbeitgeber eine solche einschlägige Maßnahme ankündigt. Ab diesem Zeitpunkt ist es dann – laut der Rechtsprechung – für die Gründung zu spät.

Die Angst vieler Arbeitnehmer, einen Betriebsrat zu gründen, weil dies möglicherweise der Arbeitgeber nicht wünscht, ist unbegründet. Im Gegenteil, das Betriebsverfassungsgesetz schützt Arbeitnehmer besonders, die bereit sind, innerbetriebliche Verantwortung zu übernehmen: Die Wahlvorstände, die eine Wahl einleiten, genießen vom Zeitpunkt der Einleitung der Wahl bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses Sonderkündigungsschutz. Betriebsratsmitglieder können ordentlich während der Laufzeit ihres Amtes bis ein halbes Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht gekündigt werden.

Auch stellt eine Betriebsratswahl eine Belegschaft nicht vor unüberwindliche Hindernisse. Hilfe und Ablauf der Wahl lässt sich unproblematisch bei Gewerkschaften oder auch gegebenenfalls bei Arbeitsrechtskanzleien finden.

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstrasse 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11