

**Der Letzte macht das Licht aus...**

ist eine Tragikomödie von Clemens Schönborn, der hierfür 2008 mit dem Grimmepreis ausgezeichnet wurde. Für das Trauerspiel namens „trimini“ wird dessen Autor und Regisseur Heinz Steinhart vermutlich keinen Preis einheimsen – jedenfalls nicht bei der Gemeinde Kochel und erst recht nicht bei den 18 Mitarbeitern, denen er am 31.01.2015 gekündigt hat.

Keine Frage, die Kündigung steht in direktem Zusammenhang mit der bereits Ende des letzten Jahres erfolgten Schließung des unvollendeten Badetempels. Und nicht nur die betroffenen Mitarbeiter, sondern auch die mit ihnen fühlenden Gemeindegänger fragen sich: Ist der Rausschmiss wirklich rechtmäßig? Ein klarer Fall für unseren Kocheler Arbeitsrechtsexperten RA Jens Müller:

**KB:** Herr Müller, Kündigung und Betriebsschließung, geht das so einfach?

**Müller:** Einfach geht im Arbeitsrecht prinzipiell gar nichts! Aber: Zugegebenermaßen ist die Kündigung wegen Betriebsschließung die einfachste Möglichkeit, sich seiner Mitarbeiter zu entledigen.

**KB:** Und wie steht es mit dem Kündigungsschutz?

**Müller:** Der Kündigungsschutz macht eine Kündigung schwieriger, aber nicht unmöglich. Der Gesetzgeber verlangt lediglich, dass die Kündigung einen Grund haben muss. Die möglichen Gründe werden im Gesetz gleich mitgeliefert: „Personenbedingt, verhaltensbedingt und betriebsbedingt“. Was darunter zu verstehen ist, hat die Rechtsprechung im Laufe der Zeit konkretisiert – auch für den Fall einer Betriebsschließung...

**KB:** ... die dann „betriebsbedingte“ Kündigungen zur Folge hat.

**Müller:** Richtig! Die Schließung eines Betriebes ist ein anerkannter Grund für die Entlassung der Beschäftigten. Das Kündigungsschutzgesetz geht nicht so weit, dass dem Unternehmer vorgeschrieben wird, wie er einen Betrieb führt. Erst recht nicht, ob er seinen Betrieb weiter führen will. Hier stellt man unternehmerische Freiheit eindeutig über die Interessen der Beschäftigten – ein klares Bekenntnis zum Schutze des Eigentums. Die entlassenen Mitarbeiter schauen dabei „in die Röhre“ – und dies sogar vollkommen entschädigungslos.

**KB:** Also gar nichts zu machen?

**Müller:** Aufgabe des Anwalts ist es, nach den „Schwachstellen“ der ausgesprochenen Kündigung zu suchen. Kann man einen Mangel aufzeigen, hat man schon fast gewonnen. Neben formalen Kriterien geht es im

Falle der Stilllegung stets um die Frage, wie ernsthaft der Unternehmerwille zur endgültigen Schließung denn tatsächlich ausgeprägt ist. Zwar wurden im „trimini“ bereits im vergangenen November die „Schotten dicht gemacht“. Andererseits liest man in der Zeitung, dass der Betreiber das Bad am liebsten noch in diesem Jahr fertig stellen würde. Wie dies in Einklang mit dem endgültigen und unverrückbaren Entschluss zur Schließung zu bringen ist, wird Herr Steinhart dem Arbeitsgericht erklären müssen.

**KB:** Also doch noch eine Chance für die Mitarbeiter?

**Müller:** Chancen gibt es in Arbeitsgerichtsprozessen immer! Eindeutig begründet ist die Kündigung aufgrund Betriebsschließung nur dann, wenn der Betrieb nicht mehr steht. Noch steht das „trimini“ – wenn auch unvollendet! Und alle reden vom Weiterbetrieb. Genau hierin sehe ich die Chance. Zumindest auf eine ordentliche Abfindung.

**KB:** Aber was ist schon eine Abfindung gegen den Verlust des Arbeitsplatzes?

**Müller:** Jeder Betroffene muss wissen, für was er kämpft. Erfahrungsgemäß schwindet im Laufe des Prozesses die Bereitschaft, weiter miteinander zu arbeiten. Eine Abfindungslösung wird dann meist auch vom Gericht für die bessere Variante gehalten. Abgesehen davon ist diese Variante schnell umsetzbar, während sich die Er kämpfung des Arbeitsplatzes durch Urteil über viele Monate bis Jahre hinziehen kann. Beim „trimini“ stellt sich für den klagenden Mitarbeiter ferner die Frage, ob denn der erfolgreich erkämpfte Arbeitsplatz später praktisch umgesetzt werden kann. Denn zur Öffnung des Bades ist der Betreiber trotz gerichtlich festgestellter Unwirksamkeit der Kündigung nicht verpflichtet.

**KB:** Aber Herr Steinhart betreibt doch noch andere Bäder!

**Müller:** Sie reden von der „Kristallbäder-Gruppe“. Unser „trimini“ wird aber alleine von der „trimini Kochel a. See GmbH“ betrieben. Schwangau, Stein, Weinheim usw. gehören zu eigenständigen Firmen innerhalb der Kristallbäder-Gruppe. Einen Anspruch auf Versetzung innerhalb dieses Firmenverbundes gibt es leider nicht. Für die Mitarbeiter dieser anderen Betriebe habe ich übrigens noch eine dringende Empfehlung parat:

**KB:** ...die da wäre?

**Müller:** Gründet Betriebsräte. Im Falle des Bestehens eines Betriebsrats hätte man auch in Kochel mehr Sicherheit für die Mitarbeiter gehabt. Insbesondere wären dann Abfindungen über einen Sozialplan erzwingbar gewesen. Schade, jetzt ist es hierfür zu spät!

Herr Müller, besten Dank für das Gespräch.

*Das Gespräch führte KB mit RA Jens Müller, Fachanwalt für Arbeitsrecht.*

kanzlei • müller • kochel

rechtsanwalt jens müller dipl.-forstwirt univ.  
fachanwalt für arbeitsrecht

Arbeitsrecht • Verkehrsrecht • Vertragsrecht

Mittenwalder Str. 5      Tel: +49 (0)8851/614 796  
82431 Kochel a. See      Fax: +49 (0)8851/924 70 71  
www.mueller-kochel.de      kanzlei@mueller-kochel.de