

## **Anspruch auf Wiedereinstellung nach Kündigung**

Bei Vorliegen betriebsbedingter Gründe hat der Arbeitgeber das Recht, gegenüber dem Arbeitnehmer eine Kündigung auszusprechen. Ein solcher Grund liegt meistens darin, dass der Arbeitsplatz des betreffenden Arbeitnehmers weggefallen ist. Das kann seine Ursachen entweder darin haben, dass ein Teil des Betriebes stillgelegt wird oder dass durch eine Rationalisierung der Arbeitsplatz wegfallen wird. Entscheidend bei der Beurteilung der Frage, ob ein Kündigungsgrund vorliegt, ist in jedem Fall die Situation, wie sie sich zum Zeitpunkt des Zuganges der Kündigung darstellt. Eine hinreichend begründete Prognose reicht demnach aus und lässt die spätere tatsächliche Entwicklung grundsätzlich bis zur tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unberücksichtigt. Da die Kündigungsfristen zum Teil jedoch viele Monate betragen können, ist es nicht unwahrscheinlich, dass sich in der Zeit zwischen dem Ausspruch der Kündigung und dem Ablauf der Kündigungsfrist unvorhergesehen eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer auf seinem alten oder auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz ergibt. In einem solchen Fall ergibt sich der Anspruch des Arbeitnehmers nicht zuletzt aus dem Grundsatz von Treu und Glauben, der während der Dauer des Arbeitsverhältnisses den Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer wieder einzustellen.

Etwas anderes gilt jedoch dann, wenn sich erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses herausstellt, dass noch eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht. Ein Wiedereinstellungsanspruch besteht in diesem Fall grundsätzlich nicht, da in dieser Situation das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist und vertragliche Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer nicht mehr bestehen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen noch allenfalls nachvertragliche Pflichten, die nur bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen geeignet sind, einen Wiedereinstellungsanspruch zu begründen. Hat jedoch der Arbeitgeber in Kenntnis des Wiedereinstellungsverlangens den Arbeitsplatz neu besetzt, hat er den Wegfall der kommenden Beschäftigungsmöglichkeit selbst herbeigeführt, sodass eine Wiedereinstellung begründet sein könnte. Das Gleiche kann in den Fällen gelten, in denen der Arbeitgeber den Arbeitnehmer treuwidrig nicht über die sich ergebende Beschäftigungsmöglichkeit informiert hat. Ein Wiedereinstellungsanspruch ist jedoch in den Fällen ausgeschlossen, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Abfindungsvergleich geschlossen haben, was in der Praxis häufig vorkommt. Haben sich die Parteien bereits auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses geeinigt, so besteht ein Anspruch auf Wiedereinstellung nur, wenn ein Festhalten an dem Abfindungsvergleich für den Arbeitnehmer unzumutbar ist. Erhält der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Abschluss des Vergleiches eine hohe Abfindung, kann er sich regelmässig nicht darauf berufen, dass ein Festhalten an der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für ihn unzumutbar ist.