

pünktlich sind. Er wird Sie immer nach den Punkten beurteilen, die er tatsächlich bemerken kann. Und da ist die Pünktlichkeit das allererste. Machen Sie doch mal Folgendes: Erarbeiten Sie mit ihrem Mei-

ster und ihren Kollegen einige typische Aussagen, die sie immer wieder benutzen, und wandeln sie diese dann in positive Aussagen um. Sie werden sehen, das macht sogar noch Spaß.

Denken sie an den guten alten Leitsatz: Trotz hoher Kosten, lauter Klagen, kann ich mit Gewissheit sagen: Pünktlichkeit kann ich mir leisten! Sie kostet wenig, bringt am meisten.

.....

Der Kadi entschied

Wiedereinstellung Sozialauswahl ausschlaggebend

Der Arbeitgeber hatte beschlossen, seine Betriebsstätte ins Ausland zu verlegen und unter anderem einem langjährig beschäftigten Arbeitnehmer betriebsbedingt zu kündigen. In dem darauf folgenden Kündigungsschutzprozess vereinbarten Arbeitgeber und Kläger einen Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung. Noch innerhalb der laufenden Kündigungsfrist entschied der Arbeitgeber, die Produktion nun doch nicht ins Ausland zu verlagern. Die Produktion sollte mit einer nur noch verringerten Arbeitnehmerzahl fortgeführt werden. Der Betrieb wurde mit den zum Zeitpunkt der unternehmerischen

Entscheidung noch vorhandenen Mitarbeitern weitergeführt. Der Kläger beantragte, den Arbeitgeber zu verurteilen, ihn – gegebenenfalls gegen Rückzahlung der Abfindung – wieder einzustellen. Im vorliegenden Rechtsstreit hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, daß eine Wiedereinstellung des Klägers nicht erfolgen müsse. Zwar kann in vergleichbaren Situationen prinzipiell ein Wiedereinstellungsanspruch des gekündigten Arbeitnehmers entstehen. Hierbei wäre dem Vergleich über die Zahlung einer Abfindung die Geschäftsgrundlage entzogen, so daß diese zurückzahlen wäre. Im vorliegenden Fall war aber zu berücksichtigen, daß aufgrund des Personalabbaues ein Wiedereinstellungsanspruch entfällt. Nach der getroffenen Sozialauswahl wäre der Kläger

ohnehin derjenige gewesen, dem zuerst gekündigt worden wäre. Die noch vorhandenen Mitarbeiter waren sozial schutzwürdiger als der Kläger. In diesem besonderen Fall, in dem ein Wiedereinstellungsanspruch mit einer sozial gerechtfertigten betriebsbedingten Kündigung zusammenfällt, hat der Kläger keinen Anspruch auf Wiedereinstellung (BAG – 2 AZR 140/97 – Urteil vom 4. 12. 1997).