

Insolvenz: Widerspruch gegen beabsichtigte betriebsbedingte Kündigung im Rahmen eines Insolvenzverfahrens

Betriebsrat der Firma ...
(Adresse)

Ort, den ...

An
Herrn Insolvenzverwalter
Rechtsanwalt Dr. ...
(Adresse)

Widerspruch gegen beabsichtigte betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsvertrags mit Herrn B.

Ihr Schreiben vom ...

Sehr geehrter Herr Dr. ...,

mit Schreiben vom ... haben Sie uns mitgeteilt, dass Sie beabsichtigen, einigen in der Produktionsabteilung tätigen Arbeitskollegen betriebsbedingt mit der verkürzten Kündigungsfrist gemäß § 113 Abs. 1 InsO zu kündigen.

Von der Kündigung betroffen sein soll – neben den Arbeitskollegen A., C. und D. – auch Herr B., der als stellvertretender Leiter der Abteilung „Fertigung“ nach Auftragseingängen für die Verteilung der erforderlichen Einzeltätigkeiten an die Arbeitskollegen und für die Überwachung und Koordinierung der individuellen Tätigkeiten innerhalb der Abteilung verantwortlich ist.

I.

Bei einer erfolgten Besprechung der Angelegenheit mit Herrn B. haben wir ihm geraten, im Fall der tatsächlichen betriebsbedingten Kündigung arbeitsgerichtliche Schritte gegen Sie einzuleiten, zumal wir die Rechtsauffassung vertreten, dass diese Kündigung einer Wirksamkeitsprüfung durch das zuständige Arbeitsgericht letztlich wohl kaum standhalten wird.

Inwieweit der seit geraumer Zeit bestehende Auftragsmangel, der sicherlich nicht alleine für die Insolvenz unseres Betriebs ausschlaggebend war – wie von Ihnen in Ihrem schriftlichen Sanierungskonzept festgelegt –, eine Entlassung von Belegschaftsmitgliedern der Produktionsabteilung erforderlich macht, wird von uns sehr infrage gestellt.

Zu kritisieren ist bei Ihrem Konzept vor allem, dass Sie hierbei nicht berücksichtigen, dass einem Auftragsmangel doch auch durch Kurzarbeit oder durch eine Planung von Vorratswirtschaft begegnet werden kann. Die Entlassung von Mitarbeitern sollte immer erst der letzte Schritt sein, um die wirtschaftliche Existenz des Betriebs zu sichern und um Gläubigerinteressen angemessen zu berücksichtigen.

Ihr Sanierungskonzept stellt unserer Ansicht nach auch alles andere als eine verhältnismäßige Reaktion auf den ohnedies nicht gravierenden Auftragsrückgang dar (nach Ihren Zahlen: 20 % innerhalb der letzten fünf Jahre bei schwacher Konjunktur).

Abgesehen von der generellen Frage, inwieweit innerhalb unseres Betriebs Massenentlassungen in dem vorgesehenen Umfang aufgrund des doch noch moderaten Auftragsrückgangs vorzunehmen sind, ist für uns hier im Konkreten nicht erkennbar, inwieweit der bestehende Auftragsmangel gerade den Wegfall des Arbeitsplatzes von Herrn B. erforderlich machen soll.

Trotz des derzeitigen bedauerlichen Auftragsmangels erscheint es weiterhin erforderlich, dass bei den immer noch zahlreichen Auftragseingängen die zu verrichtenden Einzeltätigkeiten an die jeweiligen Mitarbeiter der Produktionsabteilung verteilt und mit den Mitarbeitern im Detail besprochen werden; die einzelnen Tätigkeitsbereiche innerhalb der Produktionsabteilung müssen auch weiterhin überwacht und kontrolliert werden, um Produktionsmängel oder gar Produktionsausfälle zu vermeiden.

Es ist daher völlig undenkbar, dass der Arbeitsplatz von Herrn B. künftig ersatzlos wegfallen soll.

Aufgrund der künftig zu erwartenden bestehenden weiteren Arbeitsbelastungen der nicht für die betriebsbedingte Kündigung vorgesehenen Arbeitskollegen in der Produktionsabteilung erscheint es auch nicht möglich, dass ein anderes Belegschaftsmitglied der Produktionsabteilung die Arbeitstätigkeiten von Herrn B. zusätzlich mitübernimmt. Im Übrigen ist wohl ohnedies keiner der Arbeitskollegen in der Produktionsabteilung so qualifiziert, dass er diese verantwortungsvolle Tätigkeit künftig ausüben könnte.

Zusammengefasst müssen wir also feststellen, dass von uns nicht nachvollzogen werden kann, ob bzw. inwieweit der bestehende Auftragsmangel unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Interessen aller am Insolvenzverfahren Beteiligten einen Arbeitsplatzabbau in dem vorgesehenen Umfang erforderlich macht und gerade den Arbeitsplatz von Herrn B. infrage stellen soll.

Insoweit sollten Sie nach unserer Ansicht Ihr Kündigungsvorhaben noch einmal überdenken.

II.

Im Rahmen der bereits erwähnten Besprechung hat uns Herr B. im Übrigen auch mitgeteilt, dass er aufgrund der bekannten angespannten wirtschaftlichen Situation unseres Betriebs letztlich bereit ist, einen nicht unmaßgeblichen Beitrag zur Personalkostenreduzierung dahingehend zu leisten, dass er künftig auf die Bezahlung der arbeitsvertraglich zugesicherten Gratifikationen und Prämien, insbesondere die Bezahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld, verzichtet und einer entsprechenden Änderung der Vertragsbedingungen insoweit ohne Weiteres zustimmt. Wir sind der Auffassung, dass eine Weiterbeschäftigung unseres Arbeitskollegen Herrn B. unter diesen geänderten Arbeitsbedingungen auch bei im Interesse der Insolvenzgläubiger scheinbar gebotener Reduzierung der Personalkosten durchaus möglich, vielmehr sogar begrüßenswert ist.

Demgemäß haben wir in unserer letzten Betriebsratssitzung vom ..., in der wir uns unter anderem mit Ihrer beabsichtigten Kündigung beschäftigt haben, den Beschluss gefasst, Ihrer beabsichtigten Kündigung gemäß **§ 102 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG** zu **widersprechen**.

Mit freundlichen Grüßen

.....
Der Betriebsratsvorsitzende