

Kanzlei am Schloss

Neissner - Ludwig - Illmer

Betriebsbedingte Kündigung - was tun?

Aufgrund der wirtschaftlichen Lage in Deutschland müssen immer mehr Arbeitnehmer/innen mit dem Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung rechnen. Allerdings sind die Arbeitnehmer durch die geltenden Arbeitsgesetze und insbesondere das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) umfassend geschützt. Das KSchG findet Anwendung, in Betrieben mit mehr als fünf bzw. für Arbeitsverhältnisse die nach dem 31.12.2003 begründet worden sind mit mehr als zehn Arbeitnehmern. Weitere Voraussetzung ist, dass der oder die Betroffene mehr als 6 Monate in dem Betrieb beschäftigt ist.

Im Falle der Anwendbarkeit des KSchG ist auch eine betriebsbedingte Kündigung nicht ohne weiteres möglich. Der Arbeitgeber muss zunächst einmal zahlreiche Formalien vor Ausspruch der Kündigung beachten, was auch in größeren Betrieben häufig außer Acht gelassen wird. Darüber hinaus kommt eine betriebsbedingte Kündigung nur bei Vorliegen eines dringenden betrieblichen Erfordernisses in Betracht. Nach ständiger Rechtsprechung darf der Arbeitgeber beispielsweise erst dann betriebsbedingte Kündigungen

aussprechen, wenn er zuvor versucht hat, durch andere zumutbare technische, organisatorische oder wirtschaftliche Maßnahmen (z. B. durch Begründung von Teilzeitarbeitsverhältnissen, Abbau von Überstunden, Rationalisierungs-kündigungen etc.) einen Personalabbau zu vermeiden. Sollte allerdings tatsächlich ein dringendes betriebliches Erfordernis gegeben sein, so ist im nächsten Schritt zu prüfen, ob eine anderweitige Beschäftigung des Betroffenen ggf. auch zu geänderten Bedingungen möglich ist. Nur, wenn eine Weiterbeschäftigung objektiv unmöglich ist, ist das Vorliegen eines Kündigungsgrundes zu bejahen. Damit ist die Kündigung aber noch nicht gerechtfertigt. Vielmehr ist auf der nächsten Stufe zu prüfen, ob eine ordnungsgemäße Sozialauswahl vorgenommen wurde. Dabei spielen insbesondere die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltungspflichten sowie eine etwaige Schwerbehinderung eine Rolle.

Der Arbeitgeber ist sowohl für das Vorliegen eines dringenden betrieblichen Erfordernisses, als auch für die ordnungsgemäße Sozialauswahl vollumfänglich darlegungs- und beweispflichtig ist. Ganz wichtig ist, dass gegen eine Kündigung nur innerhalb von drei Wochen nach Erhalt des Kündigungsschreibens Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben werden kann. Nach Ablauf der Frist wird die Kündigung grundsätzlich wirksam, so dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist endet.

Sofern fristgerecht Kündigungsschutzklage eingereicht wird, setzt das zuständige Arbeitsgericht zunächst einen Gütetermin an. In diesem wird zunächst der Versuch unternommen, zwischen den Parteien eine gütliche Einigung zu erzielen, was in der überwiegenden Anzahl der Fälle zu einem Abfindungsvergleich führt.

Fazit ist, dass auch eine betriebsbedingte Kündigung nicht ohne weiteres hingenommen werden sollte. Wie zuvor ausgeführt, ist eine solche an zahlreiche Bedingungen geknüpft, die ausschließlich vom Arbeitgeber zu berücksichtigen und im Falle eines Arbeitsgerichtsprozesses zu beweisen sind. Dementsprechend hat der Arbeitgeber in der Regel ein wesentlich höheres Risiko als der/die Betroffene zu tragen.

Anja Illmer
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht