

Betriebsbedingte Kündigung

Welche Ansprüche kann ein Arbeitnehmer geltend machen?

Für viele Menschen bedeutet der unfreiwillige Verlust des Arbeitsplatzes eine emotionale Achterbahnfahrt – insbesondere, wenn der Job über Jahre hinweg stark in den Lebensmittelpunkt gerückt ist. Angst vor finanziellen Problemen, Schock und Nichtwahrhabenwollen sind nur einige der Gemütszustände, die durchlebt werden. Trotzdem gilt es einen kühlen Kopf zu bewahren. Auch wenn eine betriebsbedingte Kündigung vermeintlich unterschiffert auf dem Tisch liegt, sollte sich davon niemand beeindrucken lassen.

Rebecca Gellert

In einem ersten Schritt genügt es, das Kündigungsschreiben zur Kenntnis zu nehmen und sich mindestens drei Tage Bedenkzeit zu erbitten. Soweit ein Unternehmen mehr als zehn Vollzeitangestellte beschäftigt und eine Wartefrist von mehr als sechs Monaten verstrichen ist, greift das Kündigungsschutzgesetz.

Entsprechend hängt die Kündigung von verschiedenen Faktoren ab. Konkret fallen darunter Abteilungen, die Umstellung auf einen Zweischichtbetrieb oder die Anschaffung effizienter Fertigungsmethoden. Der Personalabbau kann aber auch innerbetriebliche Ursachen haben. Massive Umsatzeinbrüche und beständig rückläufige Aufträge spielen hier ebenso eine Rolle wie der Wegfall von Fördermitteln. Liegen solche Ursachen vor, müssen Arbeitgeber im Rahmen einer Kündigungsschutzklage zudem nicht nur genau erklären, warum sie

zu einem dauerhaften Wegfall von Jobs führen, sondern das auch beweisen können.

Hierzu ein Beispiel: Soll in einem fünfköpfigen Team, in dem jedes Mitglied vierzig Stunden pro Woche arbeitet, eine Stelle gestrichen werden, bedeutet das für die Übrigen zehn Stunden Mehrarbeit. In einem solchen Fall ist das Unternehmen gewöhnlich verpflichtet, mit genauen Zahlen darzulegen, dass entsprechend viel Arbeit weggefallen ist. Vor Gericht reicht in der Regel die einfache Nennung eines Umsatzrückgangs nicht aus. Des Weiteren müssen betriebsbedingte Kündigungen mit einer gewissen Dringlichkeit einhergehen. Laut Rechtsprechung sind sie erst dann zulässig, wenn alle anderen technischen, organisatorischen oder wirtschaftlichen Alternativen ausgeschöpft sind und die Lage des Unternehmens nur durch Personalabbau zu bessern ist.

Die Kündigung gilt als Ultima Ratio. Vorrübergehende Auftragsrückgänge oder eine taumelnde Weltwirtschaft gelten insgesamt als unzureichend. Außerdem darf es unternehmensintern keine Möglichkeit geben, die gekündigten Arbeitnehmer an anderer, vergleichbarer Stelle, beispielsweise nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen, weiter zu beschäftigen. Werden nicht alle Beschäftigten entlassen, haben Unternehmen zudem auch eine sogenannte Sozialauswahl zu treffen.

Zu berücksichtigen sind Faktoren wie:

- die Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- das Lebensalter,
- die Unterhaltspflichten und
- die Schwerbehinderung eines Arbeitnehmers (KSchG, § 1, Abs. 3).

Dadurch soll garantiert werden, dass nur die Lohn- oder Gehaltsempfänger von betriebsbedingten Kündigungen betroffen sind, die der Jobverlust objektiv bewertet am wenigsten tangiert. Besonderheiten gelten bei Arbeitnehmern, die unter besonderem Kündigungsschutz stehen. Neben Betriebsratsmitgliedern (§15, Absatz 1, KSchG), Schwangeren (§17, Mutterschutzgesetz MuSchG), Müttern und Vätern in Elternzeit (§18, BEEG) gehören dazu auch Menschen mit Schwerbehinderung (§174, SGB IX) und Auszubildende. Kündigungen sind dann entweder gar nicht möglich oder unter erschwerten Umständen.

Ist die Kündigung rechters?

Da die gesetzlichen Hürden für eine ordentliche, betriebsbedingte Kündigung hoch sind, schleichen sich ab und an formale oder inhaltliche Fehler ein, die sie unwirksam machen. Ob dies der Fall ist, beurteilen Arbeitgeber und -nehmer in der Regel unterschiedlich. Daher bietet das Gesetz die Möglichkeit, die Wirksamkeit der Kündigung gerichtlich abschließend zu klären. Für einen solchen Kündigungsschutzprozess müssen betroffene Arbeitnehmer in-

INFORMATION & SERVICE

AUTORIN

Rebecca Gellert ist Rechtsanwältin in der Kanzlei K+ Korten Rechtsanwälte AG, eine Wirtschaftskanzlei mit Standorten in Hamburg, München und Göttingen. Sie betreut überwiegend Mandate in den Bereichen Arbeits- und Immobilienrecht.

KONTAKT

Rebecca Gellert
info@korten-ag.de

nerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erheben. Ein Antrag auf nachträgliche Zulassung wird nur dann gewährt, wenn Prozessierende trotz Anwendung aller zumutbarer Sorgfalt an der rechtzeitigen Klageerhebung gehindert werden.

Bis zum ersten Gütetermin beim zuständigen Richter vergehen je nach Auslastung des Gerichts und Umfang des Sachverhaltes zwischen zwei bis sechs Wochen. Ziel dieser Zusammenkunft ist, wenn möglich, eine gütliche Einigung zwischen beiden Parteien. Ein Urteil ist an diesem Termin noch nicht zu erwarten. Der vorsitzende Richter gibt jedoch oft eine erste Einschätzung über die Erfolgsaussichten der Klage und schlägt gegebenenfalls einen Vergleich vor. Sind die Fronten so verhärtet, dass keine Einigung zustande kommt, setzt das Gericht einen sogenannten Kammertermin an. Findet sich auch hier keine Übereinkunft, fällt ein Urteil – in der Regel direkt im Anschluss an die Sitzung. Entscheiden

die Richter zugunsten des Arbeitgebers, ist die Kündigung wirksam. Gewinnt die Klägersseite, bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen. Dann hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Nachzahlung der offenen Gehälter und auf Weiterbeschäftigung.

Stellt das Gericht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, eine Weiterbeschäftigung für den Arbeitnehmer aber nicht zumutbar wäre, hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Gleiches gilt, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche, weitere Zusammenarbeit nicht erwarten lassen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen (§9, KSchG). Im Erfolgsfall führt das zu einer erzwungenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Fernstudium Six Sigma Green Belt

Kostengünstig und staatl.
geprüft. Beginn jederzeit!

FERNSCHULE WEBER

Tel. 0 44 87 / 263 - Abt: 168

www.fernschule-weber.de

Money matters!

Klagen Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen nicht, steht ihnen nach Ablauf der Frist zur Kündigungsklage eine Abfindung zu (§1a, KSchG). Der Anspruch setzt jedoch den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagfrist die Abfindung beanspruchen kann. Üblicherweise beträgt die Höhe der Abfindung einen halben Monatsverdienst pro Beschäftigungsjahr im Unternehmen. ■

»Ich habe mein Wissen
immer parat – mit
der QM-Bibliothek!«



QUALITÄTS-
MANAGEMENT
Bibliothek



Jetzt 30 Tage kostenfrei testen!
www.QM-Bibliothek.de

HANSER