



Betriebsbedingte Kündigung

Kündigungsschutz bei Erhalt einer betriebsbedingten Kündigung

Der betriebsbedingten Kündigung ist Folge eines unternehmerischen Motivs, dessen Umsetzung sich dann in dem Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung realisiert. So kann einem Arbeitnehmer, der den Kündigungsschutz im Sinne des KSchG genießt, in rechtlich zulässiger Weise gekündigt werden, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nicht mehr möglich ist. Häufige Fälle einer betriebsbedingten Kündigung sind die Schließung oder Auslagerungen von Betrieben sowie unvermeidbare Umstrukturierungsmaßnahmen. Ebenso besteht im Einzelfall die Möglichkeit einer betriebsbedingten Kündigung, wenn Umsatzrückgänge oder Absatzschwierigkeiten zu verzeichnen sind; gleiches gilt im Falle von Auftragsrückgängen, Rationalisierungsmaßnahmen oder dem Wegfall einer Hierarchieebene. Von vornherein keine Anwendung findet der Kündigungsschutz im Sinne des KSchG allerdings bei saisonalen Arbeiten.

Der Arbeitgeber hat aber auch bei einer betriebsbedingten Kündigung einige Punkte zu beachten, welche sich auch in einem späteren arbeitsrechtlichen Gerichtsverfahren bestätigen müssen. Neben dem Vorliegen der dringenden betrieblichen Gründe ist es für die Wirksamkeit der Kündigung auch notwendig, dass ein gleichwertiger, freier Arbeitsplatz fehlt, an dem der Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden könnte. Wichtig ist in diesem Zusammenhang zu beachten, dass dieser freie Arbeitsplatz nicht nur nicht in dem einen Betrieb vorhanden sein dürfte, sondern auch in anderen Betrieben des Unternehmens.

Die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ist also unternehmens- und gerade nicht betriebsbezogen.

Hinsichtlich der Gleichwertigkeit des Arbeitsplatzes muss zudem beachtet werden, dass ein solcher immer dann vorliegt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne die Notwendigkeit einer Änderungskündigung mittels einfacher Ausübung seines Direktionsrechtes auf einen anderen Arbeitsplatz versetzen kann.

Von einem freien Arbeitsplatz kann jedenfalls immer dann ausgegangen werden, wenn dieser im Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung bereits unbesetzt ist oder aber die hinreichende Sicherheit besteht, dass dieser Platz mit Ablauf der für den Arbeitnehmer geltenden Kündigungsfrist frei werden wird. Gleiches gilt auch dann, wenn feststeht, dass ein Arbeitsplatz in absehbarer Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist frei wird und dem Arbeitnehmer die Wartezeit zugemutet werden kann. Das BAG stellt an dieser Stelle auf einen Zeitraum ab, den ein neuer Arbeitnehmer für die Einarbeitung auf dem Arbeitsplatz benötigen würde.

Neben einem fehlenden gleichwertigen Arbeitsplatz dürfte auch ein geringwertiger freier Arbeitsplatz nicht zur Verfügung stehen, dessen Ausübung für den Arbeitnehmer allerdings zumutbar sein müsste. Die Zumutbarkeit trifft dabei Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen, wobei an die Arbeitnehmerseite geringe Anforderungen zur Zumutbarkeit gestellt werden. So muss der Arbeitnehmer für den neuen Arbeitsplatz nur über die objektiv notwendigerweise erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, wobei eine gewisse Einarbeitungszeit zugestanden wird. Allerdings ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine völlig unter seinen Fähigkeiten liegende, unterwertige Beschäftigung anzubieten. Letztendlich kommt es auch hier auf den Einzelfall an.

Die letzte zu beachtende Stufe ist die der sogenannten Sozialauswahl. Bei der betriebsbedingten Kündigung des Arbeitnehmers müssen also auch soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt werden. In die vorzunehmende Sozialauswahl sind nur Mitarbeiter des Betriebes einzubeziehen, die im Verhältnis zu dem zu kündigenden Arbeitnehmer vergleichbar sind. Anders als die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ist die Sozialauswahl betriebsbezogen, sodass sie also nur in dem Betrieb des Arbeitnehmers durchzuführen ist. Bei der Auswahl sind dabei die folgenden vier Kriterien zu berücksichtigen: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung. Letztlich ist auch das betriebliche Interesse mit einzubeziehen.

Fehler bei der Sozialauswahl führen in der Regel zur Unwirksamkeit der ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung.

Ein Schutz für jeden Arbeitnehmer

Nach Ausspruch einer Kündigung hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, gegen die Kündigung im Rahmen einer Kündigungsschutzklage vorzugehen. Hierbei ist unbedingt die 3-Wochen-Frist zu beachten. Ist diese abgelaufen, besteht in der Regel keine Möglichkeit mehr, gegen die Kündigung vorzugehen.

Ist die Kündigungsschutzklage rechtzeitig erhoben, wird durch das Arbeitsgericht festgestellt, ob eine Kündigung unwirksam ist. In vielen Fällen endet das Gerichtsverfahren vor dem Arbeitsgericht allerdings nicht mit einem Urteil, sondern einem Vergleich, den die Parteien im Rahmen der Verhandlung ausgehandelt haben. Oftmals sieht dieser Vergleich auch eine Abfindungszahlung an den Arbeitnehmer vor. Ein Rechtsanspruch auf eine Abfindung besteht allerdings nicht.

Weitere Information zur betriebsbedingten Kündigung sowie zu anderen arbeitsrechtlich relevanten Themen erhält man auf der Internetseite www.rosepartner.de - Anwalt Arbeitsrecht Hamburg

Pressekontakt

Rose Partner LLP

Herr Bernfried Rose
Jungfernstieg 40
20355 Hamburg

rosepartner.de
rosepartner@deine-seo.de

Firmenkontakt

Rose Partner LLP

Herr Bernfried Rose

Jungfernstieg 40
20355 Hamburg

rosepartner.de
hamburg@rosepartner.de

Die Rose & Partner LLP betreut als Wirtschaftskanzlei mit Sitz in Hamburg, Berlin und Mailand mittelständische Unternehmen und Freiberufler. Deren Rechtsanwälte, Fachanwälte und Steuerberater betreuen Mandanten im In- und Ausland.

Schwerpunkt der Kanzleitätigkeit ist die Beratung und Vertretung im Gesellschaftsrecht, Handelsrecht, M&A, Wettbewerbsrecht, Markenrecht, Kartellrecht, Arbeitsrecht und Steuerrecht. Der Bereich "Steuern" bietet umfassenden Service von der Buchhaltung und Jahresabschlüssen bis zur strategischen Beratung durch Steuerberater und die anwaltliche Vertretung im Steuerstrafrecht.

Zudem betreut Rose & Partner LLP Unternehmen bei der rechtlichen und steueroptimierten Gestaltung von der Existenzgründung bis zur Unternehmensnachfolge sowie vermögende Privatpersonen im Erbrecht (Vermögensnachfolge), Familienrecht sowie dem Vermögensschutz (asset protection) u.a. durch Testament, Stiftung, Testamentsvollstreckung und Errichtung von Familiengesellschaften.

Anlage: Bild

