

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Alexander Welter

Die „betriebsbedingte“ Kündigung – wenn das Jahr mit Schrecken endet!

Das Jahr neigt sich dem Ende zu. In der Regel ist dies die Zeit, in der viele Unternehmen eine erste Bilanz ziehen, über Veränderungen nachdenken und sich neu ausrichten.

Das Motto lautet aufgrund der jetzigen wirtschaftlichen Situation unseres Landes nicht selten „Sparen! Sparen! Sparen!“. Volkswagen plant Gehaltskürzungen, Ford stellt am Standort Köln auf Kurzarbeit um und viele mittelständische Unternehmen versuchen, einfach nur zu überleben. Daher werden derzeit vermehrt Kündigungen ausgesprochen, um Personalkosten zu senken.

Was aber tun, wenn überraschend die Kündigung unter dem Weihnachtsbaum liegt?

Die einzige Möglichkeit gegen eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorzugehen, ist zwingend der Weg vor das Arbeitsgericht. Erheben Sie nicht innerhalb von **drei Wochen** ab Zustellung der Kündigung Kündigungsschutzklage, gilt die Kündigung als zugestanden. Dann ist es völlig unerheblich, ob ausreichend Gründe für eine Kündigung vorhanden sind oder nicht. Die Kündigung ist wirksam!

Haben Sie sich entschlossen, gegen eine Kündigung vorzugehen, stellt sich die Frage nach den Erfolgsaussichten. Es ist zunächst zu klären, ob Sie dem Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) unterfallen. Dies ist der Fall, wenn Ihr Arbeitgeber mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigt und Ihr Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate andauert.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, müssen besondere Gründe für eine Kündigung vorliegen. Dies können verhaltens-, personen- oder betriebsbedingte Gründe sein.

Doch was versteht die Rechtsprechung unter „betriebsbedingten“ Gründen?

Die Hürden für das Vorliegen selbiger liegen hoch! Es reicht in der Regel nicht aus, dass ein Unternehmen Kosten einsparen will. Hierfür muss ein triftiger Grund vorliegen. Das Unternehmen muss sich in derartiger finanzieller Schieflage befinden, dass eine Weiterbeschäftigung faktisch nicht möglich ist.

Beispielsweise ist die Schließung einer Filiale aus Kostengründen nicht zwingend ein Kündigungsgrund, wenn eine Beschäftigung des Arbeitnehmers in einer anderen Filiale möglich wäre. Selbst eine Insolvenz des Arbeitgebers stellt per se keinen Kündigungsgrund dar. Erst wenn der Betrieb vollständig stillgelegt wird, ist eine Weiterbeschäftigung de facto nicht mehr möglich und „betriebsbedingte“ Gründe liegen vor.

Der Arbeitgeber muss darüber hinaus darlegen, dass er vor Ausspruch der Kündigung eine Sozialauswahl durchgeführt hat. Es spielen nämlich Faktoren wie Alter, Betriebszugehörigkeit und Familienstand eine Rolle bei der Frage, von welchem Mitarbeiter man sich trennt.

Für all das Vorgenannte ist der Arbeitgeber in einem Kündigungsschutzverfahren beweisbelastet. Daher sind die Erfolgsaussichten eines solchen Verfahrens im Falle von betriebsbedingten Kündigungen für den Arbeitnehmer in der Regel hoch.

Haben Sie sich entschieden, gegen eine betriebsbedingte Kündigung vorzugehen, sollten Sie sich die Frage stellen, ob Sie den Arbeitsplatz tatsächlich behalten wollen. Zur Wahrheit gehört nämlich leider, dass das Arbeitsverhältnis in der Folge nicht selten erheblich belastet ist. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer kein gesteigertes Interesse an der Fortführung des

Arbeitsverhältnisses, einigen sich die Parteien in der Regel auf eine angemessene Abfindungszahlung.

Tipp:

Befindet sich Ihr Arbeitgeber in wirtschaftlicher Schieflage, empfiehlt sich der Abschluss einer Rechtsschutzversicherung, da die Kosten eines Kündigungsschutzverfahrens nicht unerheblich sind. Anders als in den meisten übrigen Rechtsgebieten hat nämlich jede Partei die Kosten des eigenen Rechtsanwaltes zu tragen, völlig gleich, ob die Klage berechtigt ist oder nicht. So kann es unter Umständen zu dem unliebsamen Ergebnis kommen, dass Sie zwar eine Abfindung erstreiten, diese aber durch die Rechtsanwaltskosten völlig aufbraucht wird.

Gerne stehen wir Ihnen mit Rat und Tat zur Seite.