



News für Arbeitgeber

Ausgabe 10

Was sind die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung?

Februar 2019

Schärfere Klimaziele zwingen die Automobilindustrie in die Knie. Es droht Stellenabbau, weil etwa Elektroautos weniger Produktionsaufwand erfordern. Das betrifft jedoch nicht nur die Automobilhersteller und deren Zulieferer. Auch andere Branchen sind nicht vor größeren Wellen des Stellenabbaus geschützt.

Arbeitgeber sollten solche betriebsbedingten Kündigungen sorgfältig vorbereiten. Erhebt ein Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage und hat sie Aussicht auf Erfolg, wird der Arbeitgeber ihn im Zweifel nur mit einer empfindlich hohen Abfindung los.

Doch welche Voraussetzungen hat eine betriebsbedingte Kündigung?

Der Arbeitgeber muss eine unternehmerische Entscheidung (beispielsweise Schließung eines Betriebsteils) getroffen haben. Im Kündigungsschutzverfahren prüft das Arbeitsgericht die Entscheidung jedoch nur darauf, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich war und die für sie maßgeblichen Faktoren, die Durchführung der Maßnahmen und ihre Auswirkungen im Betrieb, vor allem ob die Arbeitsplätze der betroffenen Arbeitnehmer durch eine Maßnahme weggefallen sind, vorliegen.

Das Gericht prüft die Entscheidung jedoch genauer, wenn nur ein einziger Arbeitsplatz von ihr betroffen ist. Der Arbeitgeber muss dann erläutern, in welchem Umfang und aufgrund welcher Maßnahmen die vom gekündigten Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeiten künftig wegfallen. Er muss darstellen, wie die verbliebenen Arbeitnehmer seine Arbeit in ihrer Arbeitszeit erledigen. Daher sollten Arbeitgeber Kündigungen, die zum Wegfall einer Stelle und gleichzeitig einer ganzen Hierarchieebene führen, sehr sorgfältig vorbereiten.

Der Arbeitsplatz muss durch dringende betriebliche Erfordernisse wegfallen. Das sind etwa Rationalisierungsmaßnahmen, die Einschränkung der Produktion wegen Auftragsmangels oder die Anschaffung neuer Maschinen. Dringend sind sie, wenn der Arbeitgeber nur eine Kündigung aussprechen kann und nicht durch andere Maßnahmen der betrieblichen Lage begegnen kann. Er sollte darlegen, dass der Arbeitskräftebedarf an den betroffenen Arbeitnehmern für längere Zeit sinkt und vor der Kündigung andere, wirtschaftlich vertretbare Maßnahmen durchführen (etwa Abbau von Überstunden).

draxinger

rechtsanwalts-gesellschaft mbh

Julius-Reiber-Straße 15
64293 Darmstadt

Phone: +49 6151 870 945-0
Fax: +49 6151 870 945-9

welcome@draxinger-law.de
www.draxinger-law.de



Der Arbeitgeber muss den betroffenen Arbeitnehmer nicht anderweitig, also im selben oder einem anderen Betrieb in seinem Unternehmen weiterbeschäftigen können. Stellenbeschreibungen oder der Arbeitsvertrag geben ihm Anhaltspunkte, welche Aufgaben der Arbeitnehmer derzeit erledigt. Er kann damit darlegen, ob und welche Aufgaben entfallen bzw. welche Arbeitnehmer die Aufgaben des betroffenen Arbeitnehmers übernehmen können. Dies sollte er sorgfältig prüfen, denn Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten spielen in Kündigungsschutzverfahren eine wichtige Rolle.

Ist bei mehreren Arbeitnehmern eine betriebsbedingte Kündigung grundsätzlich möglich, muss der Arbeitgeber bei der Auswahl der tatsächlich zu kündigenden Arbeitnehmer soziale Gesichtspunkte berücksichtigen. Er darf nur die Arbeitnehmer entlassen, die die Kündigung unter sozialen Aspekten am wenigsten hart trifft. Dazu muss er in einer Vergleichsgruppe den Personenkreis ermitteln, der für die Auswahl unter sozialen Aspekten in Betracht kommt. Dazu kann er sich einer Excel-Tabelle bedienen. Innerhalb des Betriebs muss er alle Arbeitnehmer berücksichtigen, die mit dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz weggefallen ist, vergleichbar sind.

Die Vergleichbarkeit richtet sich nach dem Arbeitsplatz, sodass Arbeitnehmer nur vergleichbar sind, wenn sie auf der gleichen hierarchischen Ebene mit Blick auf ihre Tätigkeiten austauschbar sind. Maßgeblich ist, ob der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz wegfällt, die gleichwertige Arbeit der anderen Arbeitnehmer ausüben kann, auch wenn das eine angemessene Einarbeitungszeit erfordert. Arbeitgeber sollten die Hierarchieebenen so ausgestalten, dass klare Abgrenzungen erkennbar sind.

Um ohne großen Zeitverlust zu reagieren, sollten sie stets aktuelle Tätigkeitsaufstellungen aller Arbeitnehmer führen, auch wenn noch keine akute Kündigungssituation besteht.

Der Arbeitgeber muss prüfen, ob er bestimmte Personen vorrangig kündigen muss oder ob sie aus der Sozialauswahl herausfallen. Auch diese sollte er in die o.g. Excel-Tabelle entsprechend einpflegen. Dazu zählen:

- Arbeitnehmer, die die sechsmonatige Wartezeit (§ 1 Abs. 1 KSchG) nicht erfüllt haben, muss der Arbeitgeber stets vor den Arbeitnehmern kündigen, die unter den Schutz des KSchG fallen. Das gilt aber nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer die Wartezeit zwar nicht erfüllt hat, aber ein Leistungsträger ist, dessen Weiterbeschäftigung insbesondere wegen seiner Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebs im berechtigten betrieblichen Interesse liegt (§ 1 Abs. 3 S. 2 KSchG)
- Arbeitnehmer, die nicht ordentlich kündbar sind (etwa Betriebsratsmitglieder, Auszubildende nach Ablauf der Probezeit)
- befristet beschäftigte Arbeitnehmer, da ihr Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Befristung endet, außer ihr Arbeitsvertrag sieht eine vorzeitige ordentliche Kündigung vor.



Anschließend muss der Arbeitgeber die eigentliche Sozialauswahl durchführen und dabei folgende Daten berücksichtigen, die er ebenfalls in die Excel-Tabelle einpflegen sollte: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und eine eventuelle Schwerbehinderung der Arbeitnehmer.

Die einzelnen Punkte sind untereinander grundsätzlich gleichwertig. Das Arbeitsgericht prüft im Streitfall nur, ob der Arbeitgeber soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat.

Ferner muss der Arbeitgeber prüfen, ob er den Betriebsrat anhören bzw. eine Massenentlassungsanzeige fertigen muss.

Bereits bei der Vorbereitung der Kündigung sollten Arbeitgeber also festhalten, wann sie warum welche Entscheidung treffen und worauf sie die Prognose stützen, dass am Ende der Kündigungsfrist der Arbeitskräftebedarf nicht mehr vorliegt. Arbeitgeber sollten dies dazu durch umfassende und aussagekräftige Unterlagen dokumentieren und auf entsprechende Zeugen zurückgreifen.

Aktuelle Meldungen zum Arbeitsrecht finden Sie auch in unserem Blog unter www.draxinger-law.de.