



Der Anwaltverein informiert

Betriebsbedingte Kündigung – was tun?



Fachanwältinnen für Arbeitsrecht (v.l.): Anette Kramme, Katja-Bernadette Günther, Sandra Gebhart-Rösch.

Der Arbeitnehmer erhält eine betriebsbedingte Kündigung. Ist diese Kündigung wirksam? Lohnt es sich dagegen vorzugehen?

Eine betriebsbedingte Kündigung muss wie jede Kündigung stets schriftlich und regelmäßig unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist erfolgen.

Sofern im Betrieb in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer be-

schäftigt werden – Teilzeitkräfte werden anteilig gezählt – und das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, erwirbt der Arbeitnehmer Kündigungsschutz. Eine betriebsbedingte Kündigung ist in diesem Fall nur dann sozial gerechtfertigt, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen und

wenn der Arbeitgeber soziale Aspekte beachtet hat.

Betriebliche Gründe können zum Beispiel Auftragsmangel oder „Outsourcing“ sein. Eine Kündigung ist aber nur dann gerechtfertigt, wenn diese Gründe auch tatsächlich zu einem Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit führen.

Sofern im Unternehmen ein freier vergleichbarer Arbeitsplatz vorhanden ist, ist eine Kündigung unwirksam. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer zu geänderten Arbeitsbedingungen weiterarbeiten kann und sich hiermit einverstanden erklärt.

Sofern aufgrund dringender betrieblicher Gründe eine Kündigung unumgänglich ist, ist der Arbeitgeber in seiner Entscheidung, welchem Arbeitnehmer gekündigt werden soll, nicht frei. Es ist eine Sozialauswahl unter den vergleichbaren Arbeitnehmern durchzuführen. Unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte ist denjenigen Arbeitnehmern zu kündigen, die am wenigsten schutzbedürftig sind.

Ausschlaggebend sind die Be-

triebszugehörigkeit, das Alter, Unterhaltspflichten sowie eine eventuelle Schwerbehinderung. Somit ist zum Beispiel ein 45-jähriger Arbeitnehmer mit einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten schutzwürdiger, als ein 20-jähriger, lediger Arbeitnehmer, der seit zwei Jahren im Betrieb arbeitet.

Die Voraussetzungen für eine wirksame betriebsbedingte Kündigung sind hoch. Oftmals werden nicht alle Umstände richtig berücksichtigt. Es ist daher oft sinnvoll, die Rechtmäßigkeit der Kündigung gerichtlich überprüfen zu lassen.

Eine Klage muss binnen drei Wochen nach Erhalt der Kündigung erhoben werden. Sie ist auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet.

Während des Prozesses einigen sich die Parteien oftmals auf die Zahlung einer Abfindung und verzichten auf ein gerichtliches Urteil.

Den richtigen Anwalt finden Sie im Bayreuther Anwaltverein.

www.bayreuther-anwaltverein.de

Eine echte Anwältin kennt nicht nur Ihren Fall. Sie kennt auch Sie.

Ein persönliches Gespräch mit einer Anwältin oder einem Anwalt ist durch nichts zu ersetzen: www.ihreadresse.de.

Vertrauen ist gut. Anwalt ist besser.



www.bayreuther-anwaltverein.de