

Betriebsbedingte Kündigung – was ist zu tun?

Die Themen Stellenabbau, Werksschließungen und Insolvenz sind in Zeiten der Finanzkrise in aller Munde. Mehr Arbeitnehmer denn je haben Angst vor Jobverlust und betriebsbedingter Kündigung. Viele Unternehmen geraten plötzlich in Schieflage und kommen ohne drastische Maßnahmen nicht mehr auf gesunde Füße. Kosten müssen reduziert werden, und das führt besonders dann nicht an betriebsbedingten Kündigungen vorbei, wenn die Auftragsbücher leer oder zumindest längst nicht mehr so voll sind wie in guten Jahren. Aber müssen Arbeitnehmer sich ihrem Schicksal kampflös ergeben, wenn eine Kündigung aus betrieblichen Gründen ins Haus steht?

Grundlage einer jeden betriebsbedingten Kündigung müssen sogenannte dringende betriebliche Erfordernisse sein, die der Arbeitgeber im Falle einer Kündigungsschutzklage vor Gericht auch zweifelsfrei belegen können muss. Dazu gehören beispielsweise außerbetriebliche Gründe wie Auftragsrückgang, Absatzschwierigkeiten oder zu geringe Rentabilität des Unternehmens aufgrund zu hoher Kosten, aber auch innerbetriebliche Gründe wie u. a. organisatorische Veränderungen, Einführung neuer Fertigungsmethoden oder Umstellung des Schichtbetriebes.

Um eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen, müssen aber noch weitere Voraussetzungen gegeben sein:

Wegfall des Arbeitsplatzes

Der bislang vom Arbeitnehmer besetzte Arbeitsplatz entfällt zukünftig vollständig, d. h. er wird wegrationalisiert und darf nicht von einem anderen Arbeitnehmer besetzt oder übernommen werden. Eine reine Umbenennung des Aufgabenbereiches, wie es oftmals in der Praxis vorkommt, reicht hier nicht aus. Die Tätigkeit muss ersatzlos gestrichen werden.

Wechsel auf einen anderen Arbeitsplatz nicht möglich

Auch wenn der eigene Arbeitsplatz gestrichen wird, muss das nicht zwangsläufig eine Kündigung zur Folge haben. Besteht die Möglichkeit, den Arbeitnehmer an einen gleichwertigen anderen (oder ggfs. auch an einen nicht gleichwertigen anderen) Arbeitsplatz intern zu versetzen, muss von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht werden. In der Praxis bedeutet dieses z. B., dass die Sekretärin des Einkaufsleiters nicht gekündigt werden darf, wenn ihr Arbeitsplatz zwar gestrichen wird, gleichzeitig aber der Posten einer Vertriebssekretärin neu zu besetzen ist.

Sozialauswahl

Kommen mehrere vergleichbare Arbeitnehmer für eine Kündigung in Betracht (z. B. dann, wenn von fünf gleichwertigen Arbeitsplätzen zukünftig nur drei weiter bestehen sollen), muss unter den Mitarbeitern eine Sozialauswahl getroffen werden. Dabei werden Kriterien wie Betriebszugehörigkeit, Alter und Familienstand berücksichtigt. Von der Sozialauswahl gesetzlich ausgenommen sind Mitglieder des Betriebsrates, Schwangere und Schwerbehinderte.

Für Arbeitgeber ist es in vielen Fällen äußerst schwierig, diese Bedingungen zu erfüllen. Eine Kündigungsschutzklage ist deshalb oftmals von Erfolg gekrönt und erhält den Arbeitsplatz oder aber erzielt zumindest die Zahlung einer angemessenen Abfindung.

Aktiv werden schon vor Erhalt der Kündigung?

Bevor ein Arbeitnehmer die betriebsbedingte Kündigung tatsächlich in Händen hält, ist der Handlungsspielraum begrenzt, um diese abzuwenden. Wirkungsvolle kurzfristige Maßnahmen wie die Erhebung einer Kündigungsschutzklage sind nämlich erst nach Zugang der Kündigung wirksam und möglich. Aber dennoch gibt es Mittel und Wege, um den Arbeitsplatz zu erhalten

- Wer langfristig plant, und das möglichst schon in wirtschaftlich guten Zeiten, hat zumindest in puncto Sozialauswahl gute Chancen, wenn er sich von vergleichbaren Kollegen abhebt – und das geht am besten durch Fortbildungen und Spezialisierungen. Dann kann der Arbeitgeber den betreffenden Arbeitnehmer nämlich aus wirtschaftlichen, betriebstechnischen oder anderen berechtigten betrieblichen Gründen bei der Sozialauswahl unberücksichtigt lassen. Die Teilnahme an Seminaren zu Textverarbeitungs- oder Tabellenkalkulationsprogrammen reicht hierzu in aller Regel jedoch nicht aus. Die Devise lautet: Je spezifischer, relevanter und einzigartiger, desto besser.
- Ist die Situation eindeutig und wurden personelle Veränderungen eventuell durch den Arbeitgeber auch schon angekündigt, sollte der Arbeitnehmer das Gespräch mit ihm suchen und die Bereitschaft zum Arbeitsplatz- und/oder Abteilungswechsel sowie das Interesse an Fortbildungsmaßnahmen signalisieren. Dadurch ergeben sich nicht nur für den Arbeitnehmer, sondern auch für den Arbeitgeber neue Perspektiven.

Was ist zu tun nach Zugang der Kündigung?

- Wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt wurde, muss innerhalb der gesetzlichen Frist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung die Entscheidung für oder gegen eine Kündigungsschutzklage fallen und diese ggfs. eingereicht werden. Verstreicht diese Frist ungenutzt, gilt die Kündigung als rechtskräftig. Das Kündigungsschutzgesetz ist wirksam, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung bestanden hat und das Unternehmen in der Regel mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt. Auszubildende werden hierbei nicht mitgezählt.
- Die o. g. Kriterien wie Streichung des Arbeitsplatzes, Versetzungsmöglichkeiten und Sozialauswahl sollten vom gekündigten Arbeitnehmer selbst kritisch beurteilt und mit dem Rechtsanwalt besprochen werden. Je umfassender dieser informiert ist, desto besser sind seine Argumentationsmöglichkeiten und umso größer die Erfolgsaussichten.
- Sofern es einen Betriebsrat im Unternehmen gibt, sollte geprüft werden, ob dieser vor Ausspruch der Kündigung angehört wurde und der Kündigung zugestimmt hat. Wurde der Betriebsrat übergangen, ist die Kündigung unwirksam.
- Rechtsbeistand erhalten Arbeitnehmer nicht nur durch einen selbst gewählten Rechtsanwalt, sondern Gewerkschaftsmitglieder auch durch die Anwälte der Gewerkschaften.
- Besteht für die Inanspruchnahme eines Rechtsanwaltes keine Kostendeckung bzw. Kostenübernahme durch eine Rechtsschutzversicherung oder eine Gewerkschaft, kann je nach finanziellen Möglichkeiten ggfs. auch Prozesskostenhilfe vom Staat gewährt werden.

Eine betriebsbedingte Kündigung kann, muss aber nicht zwangsläufig das Ende des Arbeitsverhältnisses und damit verbundenen Jobverlust bedeuten.

**Weitere Informationen, Tabellen, Grafiken und Musterbriefe erhalten Sie bei uns unter:
www.berufszentrum.de/bewerben.html**

Für weitere kostenlose Bewerbungshilfen sowie Informationen zu unseren Serviceleistungen besuchen Sie uns bitte unter: www.berufszentrum.de

Unter www.bewerbungsbuero.com bieten wir Managern, Fach- und Führungskräften einen speziellen Bewerbungs- und Karriereservice an.

In unserem Diskussionsforum unter www.bewerbungsforum.com können Sie sich aktiv beteiligen und Ihre Meinungen austauschen.

Unser Internet-Shop unter www.berufszentrum.de bietet Ihnen erstklassige Bewerbungsmappen und weiteres Bewerbungsmaterial.

Berufszentrum-Online
Professioneller Bewerbungs- und Karriereservice

© Copyright – berufszentrum.de