

Betriebsbedingte Kündigung: Der Arbeitgeber ist oft in der Beweispflicht

Von Alexander Peters, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber auch bei einer ordentlichen fristgemäßen Kündigung im Prozess stets Gründe nachweisen, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen. Voraussetzung für eine solche arbeitgeberseitige Begründungspflicht ist, dass mehr als zehn Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sind, und dass die sechsmonatige Wartezeit bereits abgelaufen ist. Liegen die Gründe der Trennung weder in der Person des Arbeitnehmers noch in seinem Verhalten, so bleibt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis im Wege der betriebsbedingten Kündigung zu beenden. Im Folgenden erläutern wir die Voraussetzungen dafür und wie sich der Beschäftigte wehren kann.

Bei der betriebsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber nachweisen, dass der konkrete Arbeitsplatz weggefallen ist, und zwar ohne von dem verbleibenden Personal Leistungen abzuverlangen, die über seine arbeitsvertraglichen Anforderungen hinausgehen. Des Weiteren muss der Arbeitgeber beweisen, dass es keine freien Stellen im Unternehmen gibt, auf denen der gekündigte Arbeitnehmer eingesetzt werden kann, und dass eine Sozialauswahl zu Ungunsten des Arbeitnehmers ausfällt.

Kriterien der Sozialauswahl

Innerhalb der Sozialauswahl wird die Schutzwürdigkeit des Betroffenen anhand von Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltungspflichten und Schwerbehinderung mit den Daten vergleichbarer Arbeitnehmer verglichen. Erst wenn der Arbeitgeber zu dem Ergebnis kommt, dass der betroffene Arbeitnehmer der am wenigsten schutzbedürftige ist, ist die Kündigung wirksam.

Welche Möglichkeiten hat der Arbeitnehmer, eine Kündigung abzuwehren?

Gegen die betriebsbedingte Kündigung kann sich der Arbeitnehmer wehren, indem er bereits hinterfragt, ob tatsächlich eine Unternehmerentscheidung vorliegt, seinen Arbeitsplatz wegfallen zu lassen. Zwar unterliegt eine solche Unternehmerentscheidung nur einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle, sie darf gleichwohl nicht offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sein.

Außerdem empfiehlt es sich, etwa im Intranet seines Unternehmens oder im externen Stellenmarkt ganz gezielt nach Weiterbeschäftigungs-Möglichkeiten auf freien Arbeitsplätzen des Unternehmens zu suchen, und zwar nicht nur im eigenen Betrieb, sondern unternehmensweit. Gegebenenfalls lassen sich auch durch Befragen des Betriebsrats Informationen sammeln.

Im Rahmen der betriebsbezogenen Sozialauswahl kann der betroffene Arbeitnehmer zunächst vortragen, dass er diese für fehlerhaft hält. Gleichzeitig sollte er seinen Auskunftsanspruch gegen den Arbeitgeber geltend machen. Dann ist der Arbeitgeber in der Pflicht, die vorgenommene Sozialauswahl begründet und detailliert darzulegen. Am Ende muss der Arbeitnehmer die Fehlerhaftigkeit der vom Arbeitgeber vorgenommenen sozialen Auswahl darlegen und beweisen. Auch in diesem Stadium kann es sinnvoll sein, Rücksprache mit dem Betriebsrat zu halten.

Die Praxis zeigt, dass Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen häufig der Wunsch des Arbeitgebers zugrunde liegt, sich unbequemer Arbeitnehmer zu entledigen. Die betriebsbedingten Gründe sind daher vielfach vorgeschoben und halten einer gerichtlichen Überprüfung nicht stand. Nicht selten entpuppen sich diese Kündigungen im Laufe des Prozesses als unwirksame Austausch kündigungen, wenn es nämlich dem Arbeitgeber darum geht, den frei gewordenen Arbeitsplatz mit einem anderen Arbeitnehmer zu besetzen, der etwa geringer vergütet wird.

Auf Fristen achten

Gegen alle Kündigungen – nicht nur betriebsbedingte – muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben. Verpasst er diese Frist, so kann er in der Regel die Kündigung selbst dann nicht mehr abwehren, wenn die betriebsbedingten Gründe nur vorgeschoben waren. Die nicht fristgemäß angegriffene Kündigung gilt nämlich als rechtswirksam.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0, Telefax +49 69 242689-11,
Mail: info@k44.de
Internet: www.k44.de