

## **Die (betriebsbedingte) Kündigung.**

Einige Arbeitgeber nutzen die Wirtschaftskrise, und damit die schlechte wirtschaftliche Lage, um Personal abzubauen, obwohl betrieblich solche Maßnahmen nicht veranlasst sind. Meist wird dann betriebsbedingt gekündigt.

### **Häufige Fehler bei einer betriebsbedingten Kündigung**

Um sich gegen betriebsbedingte Kündigungen zu wehren, ist zunächst entscheidend, dass der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung die Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreicht. Eine verspätete Einreichung der Kündigungsschutzklage ist nur noch ausnahmsweise zulässig.

Ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar, bedarf es für die Wirksamkeit einer Kündigung weiterhin eines Kündigungsgrundes. Vorab könnte bereits problematisch sein, ob das Kündigungsschutzgesetz überhaupt anwendbar ist. Dies ist der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers zunächst mehr als sechs Monate in demselben Betrieb oder Unternehmen bestanden hat und die entsprechende Mitarbeiterzahl - abhängig vom Zeitpunkt des Beginns der Beschäftigung - erreicht wurde.

### **Nicht alle betriebsbedingten Kündigungen sind rechtmäßig.**

Ist der Schutzbereich des Kündigungsschutzes eröffnet, stellt das Gesetz zugunsten der Arbeitnehmer hohe Anforderungen an die Wirksamkeit der Kündigung. Danach muss die Kündigung sozial gerechtfertigt sein. Dies ist dann der Fall, wenn die Kündigung personenbedingt, verhaltensbedingt oder betrieblich bedingt erfolgt.

Neben den personen- und verhaltensbedingten Kündigungsgründen, bilden die betriebsbedingten Kündigungen einen nicht unerheblichen Teil der Beendigungskündigungen. Hier muss zunächst eine unternehmerische Entscheidung aufgrund von inner- oder außerbetrieblichen Umständen zum Wegfall von Arbeitsplätzen geführt haben (z.B. Auftragsrückgang). Der Arbeitgeber ist hier in der Beweislast. Er muss darlegen und beweisen, dass tatsächlich Aufträge ausgeblieben und deswegen auch Arbeitsplätze weggefallen sind. Bereits diese Voraussetzung bereitet vielen Arbeitgebern erhebliche Probleme.

### **Chance eines Abfindungsvergleiches nutzen**

Weiter darf die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf einen freien Arbeitsplatz nicht möglich sein. Und der Arbeitgeber muss eine ordnungsgemäße Sozialauswahl und eine umfassende Interessenabwägung vorgenommen haben, indem er zwischen mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern, die für die Kündigung in Betracht kommen, eine soziale Auswahl nach bestimmten Kriterien vorgenommen hat.

Diese für den Arbeitgeber meist schwer darzulegenden Voraussetzungen, veranlassen ihn meist zum Abschluss eines Abfindungsvergleichs.

Bereits bei Ausspruch der Kündigung sollte daher frühzeitig anwaltliche Beratung in Anspruch genommen werden.