

Betriebsbedingte Kündigung in Zeiten der Wirtschaftskrise

Unbedacht ausgesprochen drohen das Scheitern vor dem Arbeitsgericht und unnötige Kosten

Essen. Nach vollen Auftragsbüchern und einer guten Konjunkturlage zu Beginn des Jahres 2008 sehen sich derzeit viele Arbeitgeber veranlasst, mit arbeitsrechtlichen Instrumenten auf die Wirtschaftskrise zu reagieren und die Personalsituation der wirtschaftlichen Lage anzupassen. Bereits jetzt ist absehbar, dass aufgrund der andauernden Krise bislang eingeleitete Schritte, wie der Abbau von Überstunden und die Einführung von Kurzarbeit nicht ausreichen werden, um der Krise Herr zu werden, sondern vielmehr weiteres Handeln erforderlich ist - insbesondere der Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen.

Fällt ein Arbeitsverhältnis unter das Kündigungsschutzgesetz, dann ist eine betriebsbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt, wenn die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen.

Damit eine solche Kündigung auch vor dem Arbeitsgericht Bestand hat, ist dem Arbeitgeber zwingend anzuraten, die Voraussetzungen genau zu prüfen. Oft erfolgt eine Prüfung jedoch nur oberflächlich und der rechtliche Berater wird erst hinzugezogen, wenn die Kündigung ausgesprochen wurde und dem Arbeitgeber die Kündigungsschutzklage bereits vorliegt, das heißt, das Kind meist schon in den Brunnen gefallen ist.

Voraussetzung ist zunächst, dass ein betriebsbedingter Kündigungsgrund vorliegt. Dieser kann in einem außerbetrieblichen Umstand, wie zum Beispiel Auftragsmangel, Umsatzrückgang usw., oder aber in einem innerbetrieblichen Umstand, wie etwa Rationalisierung, Betriebsstilllegung etc., bestehen.

Der Arbeitgeber hat zwingend zwischen beiden Umständen zu unterscheiden, da bei den äußeren Umständen der Arbeitgeber nur in dem Umfang Arbeitsplätze abbauen darf, wie dies durch die geltend gemachten Umstände erforderlich ist.

Ist beispielsweise bei der Firma ABC GmbH im Bereich der Fertigung der Umsatz um 35 Prozent eingebrochen, muss der Arbeitgeber zum einen den Umsatzeinbruch nachweisen und zum anderen zutreffend kalkulieren, welchen Personalbedarf er aufgrund des Umsatzeinbruches hat. Hält das Arbeitsgericht die Kalkulation für unzutreffend, ist die Kündigung bereits aus diesem Grunde unwirksam. Der Arbeitgeber ist daher besser beraten, wenn er sich allein auf innere Umstände, also seine freie

Unternehmerentscheidung, beruft. Eine solche unternehmerische Entscheidung ist vom Arbeitsgericht nur eingeschränkt etwa darauf zu überprüfen, ob sie offensichtlich willkürlich oder unsachlich ist. Der Arbeitgeber muss aber darlegen und beweisen, dass die Arbeit von den verbleibenden Arbeitnehmern verrichtet werden kann, ohne dass diese überobligatorisch belastet werden.

Beispiel: Um den Gewinn zu erhöhen, kündigt die ABC GmbH vier von 15 Produktionsarbeitern. Die Arbeit kann von den elf verbleibenden Arbeitnehmern, ohne die dauerhafte Leistung von Überstunden, verrichtet werden. In diesem Fall wird die unternehmerische Entscheidung vor dem Arbeitsgericht Bestand haben.

Müssen hingegen die verbleibenden elf Arbeitnehmer nunmehr aufgrund der Kündigung vermehrt Überstunden verrichten, werden sie überobligatorisch belastet mit der Folge, dass die Entscheidung vor dem Arbeitsgericht keinen Bestand haben wird.

Ist das Vorliegen eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes festgestellt, hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob hierdurch das Weiterbeschäftigungsbedürfnis weggefallen ist.

Beispiel: Hat sich die ABC GmbH entschlossen, zukünftig die Kondensatoren für die von ihr hergestellten Kompressoren von einem Fremdunternehmen produzieren zu lassen, ist mit dem „Outsourcing“ grundsätzlich auch die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für die betroffenen Arbeitnehmer entfallen.

Ist der kausale Wegfall des Weiterbeschäftigungsanspruchs zu bejahen, hat der Arbeitgeber jedoch auf eigene Initiative zu überprüfen, ob es eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gibt. Erforderlich ist daher, dass ein vergleichbarer freier Arbeitsplatz oder aber ein freier Arbeitsplatz zu schlechteren Bedingungen vorhanden ist und der Arbeitnehmer die Fähigkeiten und die Eignung hierfür hat.

Der Arbeitgeber hat nicht nur betriebsbezogen, sondern auch unternehmensbezogen eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zu überprüfen. In der Praxis stellt die Herausarbeitung der Vergleichbarkeit das größte Problem dar.

Beispiel: Hat die ABC GmbH Standorte in Berlin, Köln, Braunschweig und Cottbus und wird die Produktion der Kondensatoren in Köln geschlossen, dann muss der Arbeitgeber eine Überprüfung aller Standorte durchführen. Kann der zu kündigende Elektriker aus

Köln in Cottbus eingesetzt werden, dann muss ihm zunächst diese Beschäftigungsmöglichkeit angeboten werden. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer für den Fall, dass er diese Angebot nicht annimmt, eine Änderungskündigung aussprechen, das heißt das Arbeitsverhältnis kündigen und gleichzeitig das Angebot unterbreiten, das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist in Cottbus fortzusetzen. Unterlässt der Arbeitgeber die Unterbreitung eines Beschäftigungsangebots, wird die Kündigung keinen Bestand haben.

Ist der Arbeitgeber zum Ergebnis gekommen, dass die oben beschriebenen Voraussetzungen erfüllt sind, hat er schließlich eine Sozialauswahl zu treffen, die anders als die Prüfung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, lediglich betriebsbezogen vorzunehmen ist.

Zunächst sind in die Sozialauswahl die vergleichbaren Arbeitnehmer eines Betriebs einzubeziehen. Die Bestimmung der Vergleichbarkeit hat nach der ausgeübten Tätigkeit zu erfolgen. Anschließend sind die Sozialdaten der einzelnen Arbeitnehmer – Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderteneigenschaft – festzustellen und zu gewichten. Insoweit sollte der Arbeitgeber eine Gewichtung nach einem so genannten Punkteschema vornehmen.

Es gilt hier das Prinzip, dass dem Sozialstärkeren vorrangig vor dem Sozialschwächeren zu kündigen ist. Hat der Arbeitgeber nun die Gewichtung festgestellt, hat er zu überprüfen, ob einzelne Arbeitnehmer aufgrund besonderer Kenntnisse als so genannte Leistungsträger aus der Sozialauswahl ausscheiden.

Beispiel: Beschäftigt die ABC GmbH im Bereich der Produktion 15 Arbeitnehmer und will vier Arbeitnehmer kündigen, wobei ein Arbeitnehmer die Eignung und Prüfung zum Bedienen einer für die Produktion notwendigen Maschine hat, ist dieser aus der Sozialauswahl herauszunehmen.

Der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung sollte daher keinesfalls aus dem Bauch heraus erfolgen, sondern in Absprache mit dem rechtlichen Berater, denn der Ausspruch einer unwirksamen Kündigung ist immer mit unnötigen Kosten verbunden, die es gerade in Zeiten der Wirtschaftskrise zu vermeiden gilt.

Dipl.-Finw. Michael Wenig, RA und Partner Roland Franz & Partner, Essen
Sven Kaiser, RA, Roland Franz & Partner, Essen



Dipl.-Finw. Michael Wenig, RA und Partner Roland Franz & Partner, Essen

Foto: Roland Franz & Partner