

Vorsicht bei angeblichen betriebsbedingten Kündigungen: Was Sie wissen sollten

In den letzten Monaten kommt es wegen der allgemeinen wirtschaftlichen Situation zu vermehrten Kündigungen, die Arbeitsgerichte sind heillos überlastet.

Dabei beobachten wir jedoch, dass viele angebliche Betriebsbedingte Kündigungen einer genauen rechtlichen Prüfung nicht standhalten. Trotzdem werden den Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der angeblichen betriebsbedingten Kündigung mit einem gewissen zeitlichen Druck Aufhebungs- oder Abwicklungsverträge angeboten. Hierbei ist jedoch Vorsicht geboten:

Eine betriebsbedingte Kündigung darf nicht leichtfertig ausgesprochen werden. Sie muss rechtlich klar begründet sein und erfordert eine genaue Vorbereitung. In diesem Beitrag erfahren Sie, was wirklich hinter einer betriebsbedingten Kündigung steckt und warum es ratsam ist, sich vor der Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags juristisch beraten zu lassen.

1. Was ist eine betriebsbedingte Kündigung?

Eine betriebsbedingte Kündigung wird dann ausgesprochen, wenn ein Unternehmen aus innerbetrieblichen (z.B. Umstrukturierungen) oder außerbetrieblichen (z.B. Auftragsrückgang) Gründen Arbeitsplätze abbauen muss. Doch diese Kündigungsart erfordert mehr als nur eine pauschale Behauptung seitens des Arbeitgebers. Er muss nachweisen, dass:

- eine unternehmerische Entscheidung getroffen wurde, die zum Wegfall von Arbeitsplätzen führt,
- und diese Entscheidung tatsächlich kausal dafür ist, dass Ihr Arbeitsplatz betroffen ist.

2. Sozialauswahl und freie Arbeitsplätze

Sollte es mehrere Mitarbeiter betreffen, muss der Arbeitgeber eine sogenannte Sozialauswahl vornehmen. Diese berücksichtigt:

- das Alter der betroffenen Mitarbeiter,
- ihre Betriebszugehörigkeit,
- eine eventuell vorliegende Schwerbehinderung,
- sowie Unterhaltspflichten.

Dabei darf nicht wahllos gekündigt werden. Weiterhin muss der Arbeitgeber prüfen, ob in seinem Betrieb freie Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, die den Fähigkeiten des Mitarbeiters entsprechen. Dabei gilt:

- Der Arbeitgeber muss Ihnen alle freien Stellen anbieten, die gleichwertig oder weniger anspruchsvoll sind, jedoch nicht besser bezahlte Positionen.
- Auch Stellen, die eine angemessene Einarbeitung erfordern, müssen berücksichtigt werden.

- Der Arbeitgeber darf nicht eigenmächtig entscheiden, dass eine Stelle „unter Ihrer Würde“ ist – dies ist nur bei extremen Missverhältnissen der Fall. Er muss freistellen, also stets anbieten, bevor die Kündigung ausgesprochen wird.

3. Aufhebungsverträge und das Risiko einer Sperrzeit

In vielen Fällen wird dem betroffenen Arbeitnehmer vor oder gleichzeitig mit der Kündigung ein Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag vorgelegt. Hier ist äußerste Vorsicht geboten. Ein Aufhebungsvertrag kann verlockend wirken, da er oft mit einer Abfindung verbunden ist. Doch die Risiken sind erheblich:

- Unterzeichnen Sie einen Aufhebungsvertrag, ohne vorherige Beratung, droht Ihnen unter Umständen eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld.
- Zudem verzichten Sie in der Regel auf das Recht, die Kündigung gerichtlich überprüfen zu lassen.

Regelmäßig enthält ein Aufhebungsvertrag eine Klausel, mit welcher jedwede gegenseitige Ansprüche der Parteien abgegolten werden. D.h. Sie können nach Unterzeichnung so gut wie keine Ansprüche mehr gegen Ihren Arbeitgeber geltend machen.

4. Warum Sie sich rechtlich beraten lassen sollten

Wenn Sie eine Kündigung – egal ob betriebsbedingt oder nicht – erhalten, sollten Sie niemals unüberlegt handeln. Besonders bei betriebsbedingten Kündigungen bestehen häufig Zweifel an der Rechtmäßigkeit, insbesondere in größeren Unternehmen. Bevor Sie also einen Aufhebungsvertrag unterschreiben, lassen Sie sich von uns beraten. Wir prüfen Ihre Situation genau und finden das beste Ergebnis für Sie.

Ihr Ansprechpartner ist:

Lorenz Mayr
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
mayr@mayr-arbeitsrecht.de