

## **Alle Jahre wieder: Die Kündigung aus betrieblichen Gründen.**

Es scheint Gewohnheit geworden zu sein, dass sich die Arbeitgeber am Ende des Jahres vermehrt von den Mitarbeitern im Unternehmen mit der Begründung der schlechten Auftragslage trennen.

Insbesondere Unternehmen mit einem Mitarbeiterstamm von mehr als 10 haben es jedoch enorm schwer nachzuweisen, dass tatsächlich ein betrieblicher Kündigungsgrund vorliegt. Die Erfahrung zeigt, dass der betriebliche Kündigungsgrund meist nur ein vorgeschobener Grund ist, sich eines Mitarbeiters zu entledigen.

Der Arbeitgeber muss nämlich darlegen und beweisen, dass dringende betriebliche Gründe zu dem Wegfall des Arbeitsplatzes des gekündigten Arbeitnehmers geführt haben. Solche betrieblichen Erfordernisse können u.a. im Auftragsrückgang liegen oder in der Schließung von Betrieben oder Betriebsteilen.

Auch muss der Arbeitgeber immer mildere Mittel anwenden, bevor er den Mitarbeiter kündigt. Solche können z.B. in einer Versetzung innerhalb des Betriebs liegen.

Bereits bei diesen Anforderungen muss der Arbeitgeber erhebliche Anstrengungen investieren, um dem Arbeitsgericht von dem betrieblichen Kündigungsgrund zu überzeugen.

Insbesondere muss der Arbeitgeber nachweisen, wie er die Sozialauswahl durchgeführt hat, insbesondere welche Arbeitnehmer in die Sozialauswahl einbezogen wurden. Hier kommt es im Wesentlichen darauf an, dass die Mitarbeiter mit den wenigsten Betriebsjahren, dem jüngsten Alter, und den wenigsten Unterhaltsverpflichtungen, auch weniger schützenswert sind als Mitarbeiter, die mehr soziale Punkte besitzen.

Da sich solche Kündigungsschutzprozesse meist zum Nachteil des Arbeitgebers entwickeln, einigen sich die Beteiligten vor dem Arbeitsgericht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung.

Damit es jedoch überhaupt soweit kommt, sollte jeder Mitarbeiter innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung die Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht einreichen.

Nach Ablauf der drei Wochen-Frist wird die Richtigkeit und damit auch die soziale Rechtfertigung der Kündigung vermutet.

Auf jeden Fall sollten Sie sich vor Klageeinreichung anwaltlich beraten lassen, damit Sie keine böse Überraschung erleben.

Marcus Gottlob Dezember 2011