



STAATLICH
ANERKANNTE
HOCHSCHULE

FACHVORTRAG

Wie sicher ist mein Job in der Krise?

Das 1x1 der betriebsbedingten

 **SRH FERNHOCHSCHULE** Kündigung
The Mobile University

MÖGLICHKEITEN DER BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Einseitige oder einvernehmliche Beendigung?

- I Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverträge
- I Probezeitkündigungen
- I Auflösungsverträge (häufig auch als Aufhebungsverträge bezeichnet)
- I Kündigungen mit „vorgesprochenen“ Gründen
- I „echte“ betriebsbedingte Kündigungen

DIE BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Formen der betriebsbedingten Kündigung

I Änderungskündigung (§ 2 KSchG)

I ordentliche Kündigung (§ 1 Abs. 2, 3 KSchG)

DIE BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Allgemeine Voraussetzungen einer wirksamen Kündigung

- I Wahrung der Kündigungsfrist (Nichtwahrung führt nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung)
- I Schriftlichkeit der Kündigung (handschriftliche Unterzeichnung durch einen Berechtigten/Bevollmächtigten)
- I Wenn das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, dann bedarf es eines Kündigungsgrundes nach § 1 Abs. 2 KSchG
- I Als Grund kommen hier sog. „dringende betriebliche

DIE BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung

- I Dauerhafter Wegfall des Beschäftigungsbedarfs
- I Die betrieblichen Erfordernisse können innerbetrieblicher oder außerbetrieblicher Natur sein (Umorganisation, Auftragsrückgang)
- I Dringend ist ein betriebliches Erfordernis, wenn kein milderes Mittel zur Anpassung des Personalbestandes zur Verfügung stand

DIE BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung

- I Dauerhafter Wegfall des Beschäftigungsbedarfs („Arbeitnehmerüberhang“)
- I aufgrund betrieblicher Erfordernisse
- I die dringend sein müssen

DIE BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Dauerhafter Wegfall des Beschäftigungsbedarfs

- I Liegt jedenfalls dann vor, wenn der Bedarf an der Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers dauerhaft entfallen ist (gerichtlich nachprüfbare Prognoseentscheidung)
- I Mögliche Gründe (inner- oder außerbetrieblich):
 - I Rückgang des Arbeitsanfalls wegen Auftragsrückgang
 - I Unternehmerische Entscheidung zur Umorganisation der Arbeit oder zur Auslagerung von Arbeitsplätzen („Outsourcing“)
- I Kündigung muss „dringende“ und insofern unvermeidbare Folge des Wegfalls des

DIE BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Sozialauswahl

- I Selbst bei Vorliegen aller Kündigungsvoraussetzungen kann der Arbeitgeber nicht wahllos kündigen
- I Berücksichtigung der Sozialfaktoren des § 1 Abs. 3 KSchG:
 - I Dauer der Betriebszugehörigkeit (1 Punkt/Dienstjahr, 2 Punkte ab elftem Jahr, Berücksichtigung nur bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres)
 - I Lebensalter (1 Punkt, bis zum 55. Lebensjahr)
 - I Unterhaltspflichten (je Kind 3 Punkte, verheiratet 4 Punkte)
 - I Schwerbehinderung (bis GdB 50 5 Punkte, darüber 1 Punkt pro 10 GdB)

DIE BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Betriebsbedingte Kündigung und Kurzarbeit

- I Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit ist u.a. das Vorliegen eines vorübergehenden erheblichen Arbeitsausfalls sowie die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses (§§ 95, 96, 98 SGB III)
- I Folgen der Kündigung:
 - I Mit Zugang der Kündigung entfällt der Anspruch auf KUG
 - I Die rechtlichen Voraussetzungen von Kündigung und KUG schließen sich auf den ersten Blick aus (dauerhafter Wegfall des Arbeitsplatzes und vorübergehender Arbeitsausfall)

DIE BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Erwägungen der Rechtsprechung

- I Erfolgt die Prognoseentscheidung über den Arbeitswegfall im „zeitlichen Zusammenhang mit (...) Kurzarbeit“, so spricht das dafür, dass der Arbeitgeber „nur von einem vorübergehenden Arbeitsmangel“ ausgegangen ist
- I Folge: „Ein nur vorübergehender Arbeitsmangel wiederum kann eine betriebsbedingte Kündigung nicht rechtfertigen.“
- I ABER: „Dieses aus der Kurzarbeit folgende Indiz kann der Arbeitgeber durch konkreten Sachvortrag entkräften.“

DIE BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Fazit

- I Arbeitgeber werden in besonders betroffenen Branchen weiterhin befristete Arbeitsverträge auslaufen lassen, Probezeitkündigungen aussprechen und Auflösungsverträge anbieten
- I Arbeitgeber können auch in Zeiten von Kurzarbeit betriebsbedingte Kündigungen aussprechen; sie stehen allerdings vor der Herausforderung eines erhöhten Begründungsaufwandes → Häufig wird es sich lohnen eine betriebsbedingte Kündigung genauer prüfen zu lassen und sich ggf. dagegen zu wehren

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!