

Merkblatt der Landesapothekerkammer Hessen:

Die Merkblätter zum Arbeitsrecht enthalten allgemeine Informationen zum Arbeits- und Tarifrecht. Sie dienen nicht zur individuellen Beurteilung eines Lebenssachverhaltes und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz ist der Landesapothekerkammer Hessen die Wahrnehmung individueller arbeitsrechtlicher Interessen untersagt. Daher kann die Landesapothekerkammer Hessen nur allgemeine Hinweise auf die Rechtslage geben. Fragen zum Arbeitsrecht werden auch vom Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken e.V., Tel.: 0251/5393840, von der ADE-XA – die Apothekengewerkschaft, Tel.: 040/363829, vom Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Tel.: 01805/676713 sowie den einzelnen Arbeitsämtern vor Ort beantwortet.

Nr. 14 Soziale Rechtfertigung der Kündigung durch betriebsbedingte Gründe

Jede Vertragspartei eines Arbeitsverhältnisses kann grundsätzlich den Vertrag ordentlich kündigen. Der Grundsatz der Kündigungsfreiheit ist jedoch vom Kündigungsschutzgesetz eingeschränkt. Im Folgenden sollen die betriebsbedingten Kündigungsgründe, die eine ordentliche Kündigung rechtfertigen können, näher erläutert werden.

Das Kündigungsschutzgesetz sowie die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes stellen strenge Anforderungen an die Rechtmäßigkeit einer Kündigung aus betriebsbedingten Gründen. Nach § 1 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes ist die betriebsbedingte Kündigung nur dann sozial gerechtfertigt, wenn dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, ein anderer Arbeitsplatz nicht vorhanden ist und die Sozialauswahl des zu kündigenden Mitarbeiters zutreffend erfolgt ist. Nach § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes ist die betriebsbedingte Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltungspflichten, und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben.

Die betriebsbedingte Kündigung setzt damit zunächst voraus, dass dringende betriebliche Erfordernisse der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen. Generell verlangt die Rechtsprechung hier, dass infolge inner- oder außerbetrieblicher Ursachen ein Arbeitsplatz entfällt oder so modifiziert wird, dass der bisher beschäftigte Arbeitnehmer nicht mehr weiter beschäftigt werden kann. Solche Ursachen können beispielsweise Rationalisierungsmaßnahmen, technische Neuerungen, Umsatzeinbußen usw. sein. In diesem Zusammenhang ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Arbeitsgerichte im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesse nicht nachprüfen, ob der Arbeitgeber eine unternehmerisch sinnvolle Maßnahme ergriffen hat, die dann zum Wegfall eines Arbeitsplatzes geführt hat. Dies würde dem Grundsatz der freien Unternehmerentscheidung zuwiderlaufen. Die Gerichte prüfen lediglich, ob die betriebliche Maßnahme offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich war. Außerdem prüfen die Arbeitsgerichte uneingeschränkt nach, ob die dargelegten

Maßnahmen tatsächlich vorliegen, d.h. ob sie auch tatsächlich im Betrieb umgesetzt wurden.

Weiterhin setzt jede betriebsbedingte Kündigung voraus, dass kein anderer Arbeitsplatz für den zu kündigenden Arbeitnehmer im Betrieb vorhanden ist. Der Arbeitgeber hat also grundsätzlich eine Pflicht zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers. Dies gilt jedoch nur im dem Rahmen, in dem der Arbeitnehmer bisher beschäftigt war. Damit bestehen beispielsweise keine Ansprüche auf Beförderung des Arbeitnehmers.

Zu letzt hat der Arbeitgeber die richtige Sozialauswahl vorzunehmen. Der Arbeitgeber hat also auch soziale Aspekte in angemessenem Umfang zu beachten. Zunächst muss der Arbeitgeber ermitteln, welche anderen Arbeitnehmer mit dem zu Kündigenden vergleichbar sind, d.h. welche anderen Arbeitnehmer eine mit dem zu Kündigenden vergleichbare Position innehaben. Hierbei sind ausschließlich arbeitsplatzbezogene Merkmale ausschlaggebend. Eine soziale Auswahl entfällt demnach, wenn es im Betrieb beispielsweise nur einen angestellten Apotheker gibt. Aus dem Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer ist dann der zu kündigen, der am ehesten wieder einen neuen Arbeitsplatz findet, den also die Kündigung vergleichsweise weniger stakt trifft. Bei der Sozialauswahl im engeren Sinne sind in jedem Fall die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Alter, Unterhaltsverpflichtungen des Arbeitnehmers sowie eine eventuell bestehende Schwerbehinderteneigenschaft zu berücksichtigen. Insgesamt hat der Arbeitgeber anhand dieser Eigenschaften zu ermitteln, welcher Arbeitnehmer an wenigsten auf den Erhalt seines Arbeitsplatzes angewiesen ist. Die Sozialauswahl ist vom Arbeitgeber sorgfältig zu überlegen, denn ist sie fehlerhaft, ist die betriebsbedingte Kündigung rechtsunwirksam.

Nach § 1a des Kündigungsschutzgesetzes steht dem Arbeitnehmer, der bis zum Ablauf der Klagefrist Kündigungsschutzklage erhoben hat, ein Anspruch auf Abfindung zu. Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann. Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden. Der Abfindungsanspruch entsteht erst mit Ablauf der Kündigungsfrist. Wird dem Arbeitnehmer beispielsweise vor Ablauf der Kündigungsfrist außerordentlich gekündigt, entsteht der Anspruch auf Abfindung nicht.

Stand: Februar 2008