

# KÜNDIGEN ODER COACHEN - WIE SOLL ALEXANDRA ENTSCHEIDEN? UNSERE EXPERTEN ANTWORTEN.

„ALEXANDRA  
KIRCHBERGER SOLLTE  
DEM VORSTAND VOR-  
SCHLAGEN, EIN BUDGET  
FESTZULEGEN,  
UM DIE ABTEILUNG  
PRODUKTENTWICKLUNG  
ZU SCHLIESSEN“

**Alle rausschmeißen** - Alexandra Kirchbergers Mann bringt die Lösung auf den Punkt. Dazu hat er auch einen durchaus gangbaren Weg aufgezeigt: Die Entwicklung neuer Produkte könne man an eine Agentur auslagern und die eigene Abteilung sodann betriebsbedingt schließen.

Das Kündigungsschutzgesetz, das Arbeitnehmer in Betrieben, die regelmäßig mehr als zehn Vollzeitmitarbeiter beschäftigen, vor so genannten sozialwidrigen Kündigungen schützt, sieht kurz gefasst drei Arten einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor:

- Die „personenbedingte“ Kündigung,
- die „verhaltensbedingte“ Kündigung
- die „betriebsbedingte“ Kündigung.

In diesem Fall kommt lediglich eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht. Diese liegt dann vor, wenn so genannte dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen.

Dies ist dann der Fall, wenn Beschäftigungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter endgültig wegfallen. Der Grund, warum die Beschäftigungsmöglichkeiten wegfallen, ist egal. Der Wegfall kann also ohne weiteres unmittelbare Folge einer Entscheidung des Arbeitgebers selbst sein. Entscheidet sich also ein Unternehmer dazu, eine Abteilung zu schließen und deren Aufgaben beispielsweise an eine Agentur outzusourcen, entfallen die Beschäftigungsmöglichkeiten für die in der Abteilung tätigen Arbeitnehmer.

Hier kann man argumentieren, die Abteilung „Produktentwicklung“ sei eigenständig und werde vollständig geschlossen. Das bedeutet aber noch nicht ohne weiteres, dass Kündigungen wirksam sind. Denn der Unternehmer muss auch den „richtigen“ Arbeitnehmern kündigen. Wird eine komplette Abteilung geschlossen, ist dies noch relativ einfach, weil dann allen dieser Abtei-

lung zuzuordnenden Mitarbeiter gekündigt werden kann.

Probleme entstehen, wenn nicht ganz klar ist, ob überhaupt eine eigenständige Abteilung vorliegt und welche Arbeitnehmer dieser Abteilung zuzuordnen sind. Hier wäre beispielsweise die Frage, ob überhaupt eine Abteilung „Produktentwicklung“ existiert oder nicht vielleicht lediglich eine Abteilung „Marketing“ und eine andere Abteilung „Softwareentwicklung“.

Wird eine - vielleicht nicht klar abgrenzbare - Abteilung lediglich verkleinert, muss der Unternehmer noch eine so genannte Sozialauswahl durchführen. Zuletzt ist dann noch zu prüfen, ob im Betrieb gegebenenfalls eine geeignete freie Stelle vorhanden ist, auf die der eigentlich zu kündigende Arbeitnehmer versetzt werden kann.

Ist auch dies nicht der Fall, liegt eine wirksame betriebsbedingte Kündigung vor. Da aber - wie man sich denken kann - bei einer Kündigung trefflich darüber gestritten werden kann, ob die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung vollständig vorliegen, kommt es in der Praxis häufig zu so genannten Abfindungsvergleichen. Der Arbeitnehmer akzeptiert die Kündigung, erhält aber, wie von Thomas Kirchberger vorgeschlagen, einen goldenen Handschlag, das heißt: eine Abfindung. Deren Höhe wird häufig auf Basis einer sogenannten Faustformel ermittelt. Danach beträgt die Abfindung ein halbes Monatsbruttogehalt pro Beschäftigungsjahr im Unternehmen.

Ich würde Alexandra Kirchberger also empfehlen, dem Vorstand vorzuschlagen, ein Budget festzulegen, um die Abteilung Produktentwicklung zu schließen. Das Budget sollte sich an den zu erwartenden Abfindungszahlungen orientieren. Im Anschluss kann die Abteilung geschlossen und den Mitarbeitern gekündigt werden.

**ALEXANDER BIRKHANN**

ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner in der Kanzlei Dornbach in Koblenz.