



Die Beendigung von ARBEITSVERTRÄGEN in Portugal – Teil III

Im zweiten Teil dieser Beitragsreihe erläuterte Rechtsanwalt und *advogado* Dr. Alexander Rathenau das formelle Kündigungsverfahren im Zusammenhang mit fristlosen Kündigungen aus subjektiven Gründen. Dieser dritte Teil widmet sich dem Kündigungsverfahren im Falle fristgebundener Kündigungen, die auf objektiven Kündigungsgründen basieren



Anwaltskanzlei
Dr. Rathenau & Kollegen
anwalt-portugal.de

Fristgebundene Kündigungen setzen das Vorliegen objektiver wichtiger Gründe voraus. Anders als bei einer fristlosen Kündigung aufgrund schuldhaften Verhaltens des Arbeitnehmers muss bei objektiven Gründen stets eine Kündigungsfrist eingehalten werden. Diese Frist richtet sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit des betroffenen Arbeitnehmers und beträgt 15 Tage bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als einem Jahr und 75 Tage bei einer Zugehörigkeit von über zehn Jahren. Kollektive Regelungen können die gesetzliche Kündigungsfrist verlängern. Die Kündigungsfrist beginnt mit dem Erhalt des Kündigungsschreibens. Während dieser Frist soll dem Arbeitnehmer der Übergang in eine neue Beschäftigung erleichtert werden. Daher kann er nach vorheriger Ankündigung bis zu zwei Tage für Bewerbungen nutzen, ohne Gehaltseinbußen zu erleiden und seinerseits mit einer Kündigungsfrist von drei Werktagen vorzeitig kündigen, ohne seinen Abfindungsanspruch zu verlieren.

1) Betriebsbedingte Kündigung

Das Gesetz legt kein spezifisches Verfahren für den Abbau von Arbeitsplätzen fest, wodurch die unternehmerische Entscheidung grundsätzlich nicht überprüfbar ist. Allerdings darf der Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung keine Austauschündigung vornehmen. Das bedeutet, dass die gekündigten Arbeitsplätze nicht – auch nicht mit leicht geänderten Aufgaben – durch andere Arbeitnehmer oder Leiharbeitnehmer wiederbesetzt werden dürfen. Der Arbeitsplatz muss tatsächlich entfal-

len. Eine Wartefrist des Arbeitgebers für neue Einstellungen sieht das Gesetz jedoch nicht vor.

a) Kollektiv-betriebsbedingte Kündigung (*despedimento colectivo*)

Eine kollektiv-betriebsbedingte Kündigung unterliegt strengen verfahrensrechtlichen Voraussetzungen und einer Begründungspflicht. Dabei sind folgende Phasen zu beachten:

1. Mitteilung der Kündigungsabsicht an die Arbeitnehmervertretung.
2. Verhandlungen mit der Arbeitnehmervertretung mit dem Ziel, eine Vereinbarung über die anzuwendenden Maßnahmen und deren Reichweite zu erzielen.
3. Ausspruch der Kündigung gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern.

Nach der unternehmerischen Entscheidung zur Kündigung muss der Arbeitgeber die Kündigungsabsicht schriftlich der Arbeitnehmervertretung mitteilen. Diese Mitteilung muss enthalten:

- Die Gründe für die Kündigung,
- die Personalverteilung im Unternehmen,
- die Kriterien für die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer,
- die Anzahl und Eingruppierung der betroffenen Arbeitnehmer,
- den Zeitraum für die Umsetzung der Personalreduzierung und
- die Methode zur Berechnung der Entschädigung.

Gibt es keine Arbeitnehmervertretung, muss die Kündigungsabsicht jedem betroffenen Arbeitnehmer einzeln mitgeteilt werden. Die betroffenen Arbeitnehmer können innerhalb von fünf Werktagen bis zu fünf Personen als



ad-hoc-Vertretung bestimmen, die als Ansprechpartner für den Arbeitgeber fungiert. Erfolgt keine solche Benennung, sind alle betroffenen Arbeitnehmer direkt über sämtliche Schritte des Verfahrens zu informieren und in die Verhandlungen einzubeziehen.

Die Verhandlungen erfolgen in der Regel zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung. Ort und Zeitpunkt werden vom Arbeitgeber festgelegt. Die gesetzlich vorgesehene Frist von fünf Tagen bezieht sich nur auf die Festlegung des Termins, nicht auf die Verhandlungsdauer selbst. Ziel ist es, eine Einigung über die anzuwendenden Maßnahmen und die Folgen der Personalreduzierung zu erreichen. Mit Zustimmung des Arbeitnehmers können beispielsweise Neueingruppierungen oder Verrentungen vereinbart werden. In der Praxis dienen die Verhandlungen jedoch häufig der Festlegung der Abfindungen.

Der Ausspruch der Kündigung gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern erfolgt schriftlich und individuell. Wurde eine Einigung erzielt, kann der Arbeitgeber die Kündigung unmittelbar aussprechen. Andernfalls ist dies erst nach Ablauf einer Karenzfrist von mindestens 15 Tagen seit der Mitteilung der Kündigungsabsicht möglich. Die Kündigung muss begründet sein und Informationen zur Art, Höhe und Auszahlung der Abfindung sowie zu offenen Forderungen und dem Beendigungszeitpunkt enthalten.

b) Individual-betriebsbedingte Kündigung wegen Arbeitsplatzwegfalls

Bei einer individuellen betriebsbedingten Kündigung müssen zwei Schritte beachtet werden:

1. Festlegung des konkret entfallenden Arbeitsplatzes bei mehreren vergleichbaren Positionen (Sozialauswahl).
2. Durchführung des Verfahrens gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass der Arbeitsplatz aus wirtschaftlichen Gründen entfällt und dies mit der Reorganisation in Zusammenhang steht. Existieren mehrere gleichartige Positionen, ist eine Sozialauswahl erforderlich. Die Auswahlkriterien umfassen:

- Schlechte oder fehlende Leistung,
- geringe Qualifikation,
- begrenzter Nutzen des Arbeitnehmers für das Unternehmen,
- geringe Erfahrung in der aktuellen Position und
- kurze Betriebszugehörigkeit.

Nach der Festlegung beginnt das Kündigungsverfahren mit einer schriftlichen Mitteilung an den Arbeitnehmer und die Arbeitnehmervertretung. Innerhalb von zehn Tagen können der Arbeitnehmer und die Vertretung eine begründete Gegendarstellung einreichen. Innerhalb von drei Werktagen kann außerdem das Eingreifen des Arbeitsministeriums beantragt werden. Besondere Schutzrechte gelten für Gewerkschaftsvertreter, deren Gewerkschaft in das Verfahren einzubeziehen ist.

Nach Ablauf dieser Fristen kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen. Die Kündigungsfrist beträgt je nach Betriebszugehörigkeit 15 bis 75 Tage. Das Kündigungsschreiben muss enthalten:

- Den Grund für den Wegfall des Arbeitsplatzes,

- den Nachweis der Subsidiaritätsvoraussetzungen (Art. 368 Arbeitsgesetzbuch),
- Beweise für den Wegfall des Arbeitsplatzes, wenn dieser angezweifelt wird,
- die Höhe, Art und den Zeitpunkt der Abfindungszahlung sowie
- den Beendigungszeitpunkt.

2) Personenbedingte Kündigung (por inadapção)

Bei einer personenbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schriftlich die Kündigungsabsicht und deren Gründe mitteilen. Zusätzlich sind folgende Informationen erforderlich:

- Änderungen der Arbeitsbedingungen oder Gründe für eine erhebliche Leistungsminderung sowie
 - Ergebnisse von Fortbildungen und Einarbeitungsmaßnahmen.
- Der Arbeitnehmer kann innerhalb von zehn Tagen eine Stellungnahme abgeben. Eine Begründung ist optional. Danach oder nach Ablauf der Frist kann der Arbeitgeber innerhalb von 30 Tagen die Kündigung schriftlich aussprechen. Vorher muss der Arbeitgeber innerhalb von drei Werktagen die zuständige Gewerkschaft oder den Betriebsrat informieren. Das Kündigungsschreiben muss enthalten:
- Den wichtigen Grund für die Kündigung,
 - die Höhe, Art und den Zeitpunkt der Abfindung sowie
 - den Beendigungszeitpunkt.

(Fortsetzung folgt – Kündigung durch den Arbeitnehmer)