

# Betriebsvereinbarung betriebsbedingte Kündigung

Arbeitgeber und Betriebsrat beschließen die folgende Betriebsvereinbarung zu betriebsbedingten Kündigungen:

## § 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer des Betriebs.

## § 2 Wegfall des Arbeitsbedarfs

- a) Eine betriebsbedingte Kündigung kommt nur dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber durch externe oder interne Faktoren gezwungen ist, Stellen im Betrieb abzubauen.  
Externe Faktor ist etwa ein Auftragsrückgang, interne Faktor etwa ein Arbeitsplatzwegfall durch Maschinisierung.
- b) Den Wegfall des Arbeitsbedarfs hat der Arbeitgeber schlüssig darzulegen.

### Anmerkung:

Den Wegfall des Arbeitsbedarfs lassen Sie sich lieber einmal zu viel als zu wenig darlegen. Denn ohne Wegfall, keine Kündigung.

## § 3 Anhörungsverfahren

Nachdem der Arbeitgeber seinen Kündigungsentschluss getroffen hat, hat er unverzüglich das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG einzuleiten. Das Anhörungsverfahren wird schriftlich durchgeführt. Er hat dem Betriebsrat insbesondere mitzuteilen,

- wie die Sozialauswahl vorgenommen wurde und zu welchen Ergebnissen sie geführt hat,
- ob Leistungsträger aus der Sozialauswahl ausgenommen wurden,
- warum die ausgenommenen Mitarbeiter Leistungsträger sind,
- wer gekündigt wird und
- aus welchen Gründen die Kündigung erfolgen soll.

## § 4 Sozialauswahl

Vor der Kündigung hat der Arbeitgeber zu ermitteln welche Arbeitnehmer die Kündigung am wenigsten hart treffen wird. Diese hat er zu entlassen. Um diesen Beschäftigtenkreis zu bestimmen,

- bestimmt er zunächst den Betriebsbereich, in dem Kündigungen erfolgen müssen,
- dann filtert er unter allen Arbeitnehmern im Betrieb heraus, die vergleichbar, also austauschbar sind,
- unter diesen Mitarbeitern bestimmt er den am wenigsten Schutzwürdigen.

Bestimmungskriterien sind, das Lebensalter, die Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und eine etwaige Schwerbehinderung.

Der Arbeitgeber nimmt die Sozialauswahl nach folgendem Punkteschema vor:

<b>Punkteschema für die Sozialauswahl</b>	
pro Lebensjahr bis zum vollendeten 55. Lebensjahr (maximal 55 Punkte)	1 Punkt
pro Jahr der Beschäftigung - bis 10 Dienstjahre - ab 11 Dienstjahre (Berücksichtigung nur bis zum vollendeten 55. Lebensjahr und maximal 70 Punkte)	1 Punkt 2 Punkte
unterhaltsberechtigter Ehepartner	8 Punkte
unterhaltsberechtigtes Kind	4 Punkte
Schwerbehinderung bis GdB von 50	5 Punkte
Schwerbehinderung über GdB 50, pro 10 GdB	1 Punkt

**Anmerkung:**

Sie müssen kein Punkteschema aufnehmen, denn die Abwägungskriterien sind gesetzlich festgelegt. Aber: Mit dem Schema wird die Entscheidung einfach nachvollziehbarer. Für Sie und Ihren Arbeitgeber. Für Pi mal Daumen ist dann kein Platz mehr.

### **§ 5 Leistungsträger**

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat mit, ob er Leistungsträger von der Sozialauswahl ausgenommen hat. Leistungsträger sind Arbeitnehmer, deren Weiterbeschäftigung insbesondere wegen ihrer **Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen** oder zu Sicherung einer **ausgewogenen Personalstruktur** im betrieblichen Interesse liegt (§ 1 Abs. 3 S. 2 KSchG).

Der Arbeitgeber wird dem Betriebsrat dabei darlegen, worin diese besonderen Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen liegen sollen und warum diese für den Betrieb so wichtig sind.

**Anmerkung:**

Beharren Sie darauf, dass Ihnen Ihr Arbeitgeber die Wichtigkeit des Verbleibs gerade für seinen Betrieb deutlich macht. Denn nur dann ist der Arbeitnehmer wirklich ein Leistungsträger. Kann jemand einen Handstand oder Feuerspucken ist das ja toll. Aber das macht ihn eben nicht zum Leistungsträger, außer vielleicht im Zirkus.

### **§ 6 Ausschöpfung milderer Mittel**

Der Arbeitgeber hat vor Ausspruch der Kündigung alle mildereren Mittel auszuschöpfen. Etwa die Versetzung auf einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz im Unternehmen.

**Anmerkung:**

Wichtig: Ob ein freier Arbeitsplatz besteht oder nicht ist Unternehmensbezogen festzustellen. Hat Ihr Arbeitgeber also ein Unternehmen, dass aus mehreren Betrieben besteht und soll im Betrieb A jemand gekündigt werden, muss auch im Betrieb B des Unternehmens nach freien Arbeitsplätzen gesucht werden.

Zudem hat er vor der Beendigungskündigung die Möglichkeit einer Änderungskündigung zu prüfen.

### **§ 7 Abfindungen**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich zu prüfen, ob er den gekündigten zum Ausgleich des Verlustes ihres Arbeitsplatzes eine Abfindung anbieten kann gegebenenfalls als Angebot nach § 1a KSchG.

Bei der Abfindungshöhe wird die Grundregel 0,5 Bruttomonatsgehälter pro Beschäftigungsjahr zu Grunde gelegt.

### **§ 8 In-Kraft-Treten**

Diese Betriebsvereinbarung tritt am Tage Ihrer Unterzeichnung in Kraft

Ort, Datum

Unterschriften