

Betriebsbedingte Kündigung – Aktuelle Infos für Betriebsräte

Sozialauswahl und Mitbestimmung bei Personalabbau

Betriebsbedingte Kündigungen werden in der Regel im Rahmen von Personalabbaumaßnahmen eingesetzt. Welche Möglichkeiten Sie als Betriebsrat haben, wenn Kündigungen geplant sind und wie Sie überprüfen können, ob die Kündigung gerechtfertigt ist, erfahren Sie hier.



Als Betriebsrat sind Sie der erste Ansprechpartner der Kollegen, wenn es um betriebsbedingte Kündigungen geht. Deshalb sollten Sie hier sicher und kompetent auftreten.

Wir zeigen Ihnen daher, welche Handlungsmöglichkeiten Sie als Betriebsrat bei einer betriebsbedingten Kündigung haben, um betroffene Kollegen bestmöglich zu unterstützen und haben die wichtigsten Aspekte eines Sozialplans zusammengefasst, die vom Arbeitgeber eingehalten werden müssen.

Übersicht:

- Was ist eine betriebsbedingte Kündigung?
- Welche Gründe gibt es für eine betriebsbedingte Kündigung?
- Was bedeutet die Sozialauswahl?
 - Beispiel für die korrekte Sozialauswahl bei Kündigungen
- Was kann der Betriebsrat bei betriebsbedingten Kündigungen tun?
 - Beteiligungsrecht und Anhörung des Betriebsrats
 - Diese Handlungsmöglichkeiten hat der Betriebsrat
- Was müssen betroffene Angestellte bei einer betriebsbedingten Kündigung tun?
- Wann ist die betriebsbedingte Kündigung unwirksam?
- Wo besteht der Unterschied einer betriebsbedingten Kündigung zum Aufhebungsvertrag?

Was ist eine betriebsbedingte Kündigung?

Von einer betriebsbedingten Kündigung spricht man, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aufgrund dringender betrieblicher Erfordernisse, die der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im konkreten Betrieb entgegenstehen, ordentlich kündigt, § 1 Abs. 1 S.1 Alt. 3 KSchG (Kündigungsschutzgesetz).

Welche Gründe gibt es für die betriebsbedingte Kündigung?

Für den Arbeitgeber gibt es insgesamt im Kündigungsschutzgesetz drei Möglichkeiten, eine Kündigung auszusprechen: Die personenbezogene Kündigung, die verhaltensbedingte Kündigung und die betriebsbedingte Kündigung. Wir erläutern Ihnen hier die Gründe und Voraussetzungen, unter denen der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigen kann.

Betriebsbedingte Kündigungen werden ausgesprochen, wenn aufgrund der betrieblichen Erfordernisse ein Arbeitnehmer nicht weiter beschäftigt werden kann z. B. bei Auftragsrückgang und Umsatzeinbußen. Auch geplante Schließungen von Niederlassungen, Umstrukturierungsmaßnahmen, Rationalisierungsmaßnahmen oder Insolvenzen sind Gründe für Personalabbau durch betriebsbedingte Kündigungen.

Sofern es sich bei diesen Entlassungen, um Kündigungen im Rahmen von Rationalisierungsmaßnahmen handelt, muss der Arbeitgeber soziale Gesichtspunkte bei der Auswahl der Arbeitnehmer unbedingt berücksichtigen. Wenn Sie Sozialauswahl im Rahmen von betriebsbedingten Kündigungen unberücksichtigt bleibt,

ist die Kündigung unwirksam.

Zudem muss die Kündigung „dringlich“ sein, das bedeutet, dass zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung die Prognose gerechtfertigt sein muss, dass mit Ablauf der Kündigungsfrist keine andere Möglichkeit zur weiteren Beschäftigung des Arbeitnehmers besteht.

Auch die Interessenabwägung muss zu Gunsten des Arbeitgebers sein. D.h. das Interesse des Arbeitgebers am Erhalt des Unternehmens muss größer sein (weil er dadurch bspw. viele andere Arbeitsplätze sicher kann), als das Interesse den zu kündigenden Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Was bei Rationalisierungsmaßnahmen und Personalabbau in der Regel immer der Fall ist. Entscheidender ist bei betriebsbedingten Kündigungen also die korrekte Sozialauswahl innerhalb des Betriebs, § 1 Abs. 3 KSchG.

Was bedeutet die Sozialauswahl?

Wenn betriebsbedingte Kündigungen geplant sind, sind die Kriterien der Sozialauswahl zwingend zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass die zu kündigenden Angestellten nach sozialen Gesichtspunkten ausgewählt werden, und diese für die Reihenfolge der Kündigungen unbedingt beachten werden müssen. So soll erreicht werden, dass die Arbeitnehmer zuerst gekündigt werden, die aus sozialer Sicht am wenigsten schutzbedürftig sind.

Zu den Kriterien der Sozialauswahl gehören:

- Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Bestehende Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung

Wichtig bei der Auswahl der Arbeitnehmer ist neben den sozialen Gesichtspunkten auch die richtige Bildung von Vergleichsgruppen. Die Vergleichbarkeit besteht nur, wenn die Arbeitnehmer ausgetauscht werden können. Ob das der Fall ist, richtet sich nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen. Wenn z.B. eine Änderung des Arbeitsvertrags notwendig wäre, weil eine andere Tätigkeit geschuldet wird oder die individuelle Arbeitszeit sich verändern würde, ist eine Vergleichbarkeit nicht gegeben. Ein Arbeitnehmer kann sich also nicht auf eine fehlerhafte Sozialauswahl berufen, weil er bereit wäre, eine weniger qualifizierte Aufgabe zu übernehmen.

Beispiel für die korrekte Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen

Gehen wir von folgender Situation aus: In einer Abteilung arbeiten drei Sekretärinnen, die die gleiche Arbeit verrichten:

- **Sekretärin 1:** 2 Kinder (8 + 10 Jahre), alleinerziehend, 40 Jahre alt und 10 Jahre Betriebszugehörigkeit
- **Sekretärin 2:** 1 Kind (volljährig), Doppelverdiener, 55 Jahre alt und 20 Jahre Betriebszugehörigkeit
- **Sekretärin 3:** kein Kind, Doppelverdiener, 27 Jahre alt, 3 Jahre Betriebszugehörigkeit

So wird Sekretärin 3 nach Berücksichtigung der Sozialauswahl als erste die betriebsbedingte Kündigung erhalten. Denn sie hat keine Unterhaltspflichten, die kürzeste Betriebszugehörigkeit und ist zudem die Jüngste. Natürlich ist nicht jede Sozialauswahl so einfach wie in diesem Beispiel. Deshalb wird für die Sozialauswahl häufig auch ein Punktesystem verwendet, welches die Kriterien einzeln bewertet und in der Summe zu einem genauen Ergebnis führt. Zudem hat der Arbeitgeber auch einen gewissen Wertungsspielraum. D.h. auf einen Fehler bei der Auswahl kann sich ein Arbeitnehmer nur berufen, wenn er deutlich schutzwürdiger ist als ein anderer. Denkbar wäre z.B. bei einem nur geringen Altersunterschied, dass der 2 Jahre jüngere Arbeitnehmer weiterbeschäftigt wird. Komplette Ausgenommen von der Sozialauswahl sind gem. § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG sog. Leistungsträger.

Was kann der Betriebsrat bei betriebsbedingten Kündigungen tun?

Wie bei jeder Kündigung muss der Arbeitgeber zuerst den Betriebsrat von den geplanten Entlassungen in Kenntnis setzen. Dies gilt auch für die betriebsbedingte Kündigung. Der Betriebsrat kann seine Bedenken äußern und im Rahmen des § 102 Absatz 3 BetrVG „Mitbestimmung bei Kündigungen“ der Kündigung widersprechen, wenn:

1. Die sozialen Gesichtspunkte bei der Auswahl der Arbeitnehmer nicht, oder nicht ausreichend berücksichtigt wurden
2. Die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt
3. Der betroffene Arbeitnehmer auch an einem anderen Arbeitsplatz bei gleicher Tätigkeit, im selben Betrieb oder einem anderen Betrieb des Unternehmens, weiterbeschäftigt werden kann
4. Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen im zumutbaren Rahmen für den Arbeitnehmer möglich wären, die eine Weiterbeschäftigung zulassen
5. Der Arbeitnehmer einer Weiterbeschäftigung unter geänderten Vertragsbedingungen zustimmt, vorausgesetzt der Arbeitnehmer ermöglicht dies

Beteiligungsrecht und Anhörung des Betriebsrats

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber vor der Kündigung des Arbeitnehmers Sie - als Betriebsrat - von der Kündigung in Kenntnis setzen und Gründe für die Kündigung und Sozialauswahl nennen.

Bei einer Anhörung des Betriebsrats zur betriebsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber folgende Angaben machen:

- Personalien des zu kündigenden Arbeitnehmers
- Gründe für die Sozialauswahl des betroffenen Angestellten
- Kündigungsgrund (Angaben zur betriebsbedingten Kündigung)
- Infos zu einem evtl. bestehenden Kündigungsschutz
- Kündigungsfrist
- Kündigungstermin
- Sonstige Besonderheiten die im Einzelfall ggfls. zu erwähnen sind

Ohne Anhörung des Betriebsrats ist die betriebsbedingte Kündigung, wie jede andere Kündigung, gem. § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG unwirksam.

Diese Handlungsmöglichkeiten hat der Betriebsrat bei betriebsbedingter Kündigung

Der Betriebsrat hat im Falle der betriebsbedingten Kündigung vier Handlungsmöglichkeiten:

- **Mitteilung von Bedenken**
Wenn der Betriebsrat Bedenken gegenüber der geplanten ordentlichen Kündigung hat, kann er diese innerhalb einer Wochenfrist schriftlich mitteilen. Der Arbeitgeber muss sich mit den geäußerten Bedenken des Betriebsrats befassen, ist aber nicht an diese gebunden.
- **Widerspruch gemäß § 102 Abs. 3 Abs. 3 Nr. 1-5 BetrVG**
Der Betriebsrat kann der Kündigung innerhalb der Wochenfrist in Schriftform nach den oben genannten Gründen widersprechen. Allerdings ist im Falle des Widerspruchs aufgrund der Sozialauswahl ein ganz wichtiger Faktor zu beachten: Wird dem Arbeitgeber vom Betriebsrat eine fehlerhafte Sozialauswahl vorgeworfen, verlangt das Bundesarbeitsgericht, dass der Betriebsrat, die aus seiner Sicht weniger schutzbedürftigen Personen benennt, bzw. müssen sich diese hinsichtlich der Widerspruchsbelegung eindeutig zuordnen lassen.
- **Zustimmung**
Wenn der Betriebsrat der Kündigung zustimmt, kann dies mündlich oder schriftlich erfolgen, die Äußerung muss lediglich eindeutig sein. Aus Beweisgründen empfiehlt sich eine schriftliche Zustimmung. Eine Zustimmung durch den Betriebsrat führt nicht automatisch zur Rechtmäßigkeit der Kündigung.

- **Unterlassung einer Stellungnahme**

Die Kündigung ist zudem auch rechtmäßig, wenn sich der Betriebsrat innerhalb der Wochenfrist nicht zur Kündigung äußert. Wenn er innerhalb der Frist keine Stellungnahme abgibt, gilt dies als Zustimmung.

Tipp für Betriebsräte:

Grundsätzlich ist es für Sie als Betriebsrat immer zu empfehlen, beim betroffenen Mitarbeiter zu den Kündigungsabsichten, die der Arbeitgeber angegeben hat, nachzuforschen. Häufig gibt es Gesichtspunkte, die vom Arbeitgeber nicht berücksichtigt wurden und dem Betriebsrat nicht bekannt sind. Der von der Kündigung betroffene Arbeitnehmer könnte Ihnen möglicherweise gute Argumente liefern, die Sie als Betriebsrat für einen ordnungsgemäßen Widerspruch verwenden können.

Was sollten betroffene Angestellte bei einer betriebsbedingten Kündigung tun?

Von einer betriebsbedingten Kündigung betroffene Mitarbeiter haben die Möglichkeit, innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eine Kündigungsschutzklage einzureichen. Wenn diese Frist verstrichen ist, gilt die Kündigung als von Beginn an rechtswirksam. Die Dreiwochenfrist ist also zwingend einzuhalten, wenn eine Kündigungsschutzklage durchgeführt werden soll. Damit Betroffene nicht auf den Kosten eines Gerichtsverfahrens sitzen bleiben, sollte jeder Angestellte eine entsprechende Rechtschutzversicherung haben.

Zudem müssen sich betroffene Arbeitnehmer sofort bei Zugang der betriebsbedingten Kündigung bei der Agentur für Arbeit melden und sich als arbeitssuchend eintragen lassen. Nur so kann gewährleistet werden, dass der Bezug des Arbeitslosengeldes in vollem Umfang gewährleistet ist.

Wann ist die betriebsbedingte Kündigung unwirksam?

Wie bei jeder Form der Kündigung, muss der Arbeitgeber eine gewisse Vorgehensweise und spezielle rechtliche Kriterien erfüllen. So muss u. a. der Betriebsrat vor jeder Kündigung angehört werden. Wurde der Betriebsrat nicht im Vorfeld angehört, so ist die betriebsbedingte Kündigung unwirksam. Dies gilt auch, wenn die Sozialauswahl nicht berücksichtigt oder falsch getroffen wurde.

Zudem haben zahlreiche Arbeitnehmergruppen einen besonderen Kündigungsschutz. Hierzu zählen Betriebsratsmitglieder, Schwangere, Personen die sich gerade in einer Pflegesituation befinden und nach § 2 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) kurzzeitig von der Arbeit befreit sind, sowie schwerbehinderte Arbeitnehmer, Auszubildende und einige weitere.

Wo besteht der Unterschied einer betriebsbedingten Kündigung zum Aufhebungsvertrag?

Während Angestellte bei einer betriebsbedingten Kündigung vor vollendete Tatsachen gestellt werden, müssen sie einem Aufhebungsvertrag ausdrücklich zustimmen. Der Aufhebungsvertrag bietet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, den Mitarbeiter mit dessen Einverständnis sofort von den vertraglichen Pflichten des Arbeitsvertrages zu entbinden. D. h. der Arbeitnehmer kann mit sofortiger Wirkung einvernehmlich gekündigt werden. Dies kann sich negativ auf die Bezüge der Bundesagentur für Arbeit auswirken und sollte deshalb gut überlegt sein. [In](#) diesem Artikel haben wir die wichtigsten Infos zum Aufhebungsvertrag für Sie zusammengefasst.

Im Falle der betriebsbedingten Kündigung muss hingegen die gesetzliche Kündigungsfrist vom Arbeitgeber eingehalten werden. Dadurch kann der Angestellte, wenn sein Arbeitsverhältnis unter das Kündigungsschutzgesetz fällt, nicht mit sofortiger Wirkung gekündigt werden. Dies gibt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich nach einer neuen Stelle umzusehen und nicht sofort auf das Arbeitslosengeld angewiesen zu sein.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de