

Schlankheitskur als Schicksalsschlag: Als Betriebsrat richtig handeln und helfen

Personalabbau im Unternehmen

Kaum etwas fürchten Mitarbeiter so sehr wie Personalabbau. Ein beliebtes Mittel zur Kostenreduzierung bzw. Gewinnsteigerung für die einen, Schreckgespenst für die anderen. Wie es dazu kommt, welche Konsequenzen für die Arbeitnehmer entstehen und was der Betriebsrat wissen muss, erfahren Sie hier.



Christian Schulz
Redakteur

Stand: 5.3.2014



Personalabbau gehört zum Alltag der heutigen Wirtschaft. Es vergeht kaum eine Woche in der man nicht von der Entlassung von Mitarbeitern bzw. der Streichung von Stellen lesen muss. Oft ist dann verharmlosend von der Verschlinkung eines Unternehmens die Rede. In vielen Fällen handelt es sich um den Versuch des Arbeitgebers kurzfristig den Gewinn zu steigern oder darum, dass börsennotierte Unternehmen oder Übernahmekandidaten kurzfristig ihren Wert steigern wollen.

Weitere Ursachen können die konjunkturelle Entwicklung sein oder ein Absatz- und Produktionsrückgang. Hinzu kommen die allgegenwärtigen Betriebsänderungen –strukturelle Veränderungen, Standortwechsel, Reorganisation, Unternehmensfusionen oder Stilllegung des Betriebs. Ein häufiger Grund sind auch

Fehleinschätzungen des Managements. Rationalisierung durch Mechanisierung oder Automation kann natürlich ebenso auftreten wie saisonal bedingte Effekte.

Personalabbau mit und ohne betriebsbedingten Kündigungen

Ein Personalabbau ist allerdings nicht zwingend gleichbedeutend mit „betriebsbedingten Kündigungen“. Alternativ kann es sich auch um innerbetriebliche Versetzungen, Personalentwicklung durch Weiterbildung bzw. Umschulung oder Verkürzung der Arbeitszeit durch Kurzarbeit handeln. Die einzige Gemeinsamkeit dieser Maßnahmen ist lediglich, dass Stellen gestrichen werden um Überkapazitäten abzubauen oder Kosten zu drücken.

Von Seiten der Unternehmen wird meist mitgeteilt, der Stellenabbau sei leider notwendig, solle aber „sozialverträglich“ und wenn möglich ohne betriebsbedingte Kündigungen ablaufen. Darunter verstehen Arbeitgeber häufig das Auslaufenlassen befristeter Arbeitsverträge, die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern in anderen Verwendungen bzw. an anderen Standorten oder die Zahlung von Abfindungen im Rahmen von Aufhebungsvereinbarungen mit bereitwilligen Mitarbeitern. Erreicht das Unternehmen auf diesem Weg jedoch nicht die von ihm erhoffte Quote, kann es dennoch betriebsbedingt kündigen.

Wann darf „betriebsbedingt“ gekündigt werden?

Als betriebsbedingt gilt eine Kündigung dann, wenn einem Mitarbeiter ordentlich gekündigt werden muss, da dem Arbeitgeber aufgrund „dringender betrieblicher Erfordernisse“, welche eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nicht erlauben, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich ist. In der Praxis werden solche Kündigungen vor allem bei Schließung oder Auslagerung von Abteilungen, anderen Arten der Umstrukturierung oder Stilllegung eines Betriebs ausgesprochen.

Allerdings liegt ein solcher Fall nicht vor, wenn das Unternehmen gar nicht vor hat eine Abteilung zu schließen oder einen Betrieb stillzulegen, sondern lediglich einen Teil des Betriebs verkaufen möchte. In diesem Fall handelt es sich um einen „Betriebsübergang“. Somit sind Kündigungen gesetzlich ausgeschlossen. Die Mitarbeiter gehen nach § 613a BGB auf den Erwerber über.

Ist hingegen tatsächlich eine Einschränkung des Betriebs beabsichtigt, so kann Mitarbeitern betriebsbedingt gekündigt werden. Jedoch muss das Unternehmen zuvor prüfen, ob es keine anderweitige Verwendung für die Betroffenen hat. Findet es diese nicht, muss die Geschäftsführung anhand einer „Sozialauswahl“ entscheiden, welchen Arbeitnehmern überhaupt gekündigt werden kann.

Kein Personalabbau ohne Sozialplan

Beschränkt sich eine Betriebsänderung allein auf den Personalabbau, so kann der Betriebsrat nach § 112a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) einen Sozialplan erzwingen, wenn die festgeschriebenen Schwellenwerte überschritten werden. Die Werte beziehen sich auf betriebsbedingte Kündigungen. Schließt ein Unternehmen aufgrund der gleichen betriebsbedingten Gründe Aufhebungsverträge mit Arbeitnehmern ab, so zählen diese auch als Kündigungen.

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

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025