

Herzlich willkommen zur Online-Veranstaltung

BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Verbandsjurist Martin Farys



ÜBERSICHT

- **Einleitung**

- **Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung**
 - a) **Wegfall des Arbeitsplatzes im Betrieb**
 - b) **Unternehmerische Entscheidung**
 - c) **Keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Unternehmen**
 - d) **Soziale Auswahl**
 - e) **Interessenabwägung**

1

EINLEITUNG



EINLEITUNG

- Das Kündigungsschutzgesetz spricht von dringenden betrieblichen Erfordernissen.
- Vorliegen einer organisatorischen Maßnahme, durch die das Weiterbeschäftigungsbedürfnis für einen oder mehrere Mitarbeiter entfällt.
- Es darf keine anderen Möglichkeiten geben, als den Ausspruch von Kündigungen.

2

VORAUSSETZUNGEN DER BETRIEBSBEDINGTEN KÜNDIGUNG



VORAUSSETZUNGEN DER BETRIEBSBEDINGTEN KÜNDIGUNG WEGFALL DES ARBEITSPLATZES

- ▶ Außerbetriebliche Gründe: z. B. Umsatzrückgang, Auftragsverlust
- ▶ Innerbetriebliche Gründe: z. B. Umstrukturierung, Betriebsstilllegung, Outsourcing
- ▶ Außerbetriebliche Gründe bilden zumeist nur den Anlass für eine innerbetriebliche Umsetzung
- ▶ Darlegungslast beim Arbeitgeber



VORAUSSETZUNGEN DER BETRIEBSBEDINGTEN KÜNDIGUNG UNTERNEHMERISCHE ENTSCHEIDUNG

- Die Kündigungsursachen führen allein nicht zum Wegfall des Arbeitsplatzes
- Es ist in jedem Fall eine unternehmerische Entscheidung erforderlich
 - Bei außerbetrieblichen Ursachen: Entscheidung des Arbeitgebers, wie er auf diese Ursache reagiert
 - Bei innerbetrieblichen Ursachen: Fällt in der Regel mit der Unternehmerentscheidung zusammen
- Die unternehmerische Entscheidung selbst wird durch das Gericht nicht geprüft



VORAUSSETZUNGEN DER BETRIEBSBEDINGTEN KÜNDIGUNG KEINE WEITERBESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN IM UNTERNEHMEN

- Kündigung muss „ultima-ratio“ sein
- Prüfung, ob eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit möglich ist
 - Hier sind alle freien vergleichbaren Arbeitsplätze zu berücksichtigen, die für den Arbeitnehmer geeignet sind
 - Keine Pflicht neue Arbeitsplätze zu schaffen
 - Freier Arbeitsplatz muss den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen



VORAUSSETZUNGEN DER BETRIEBSBEDINGTEN KÜNDIGUNG KEINE WEITERBESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN IM UNTERNEHMEN

- Zumutbare Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen sind vorrangig heranzuziehen
- Auch Arbeitsplätze zu geänderten Arbeitsbedingungen sind ebenfalls vergleichbar
- Entfallen mehr Arbeitsplätze als es freie Arbeitsplätze gibt, ist eine Sozialauswahl vorzunehmen



VORAUSSETZUNGEN DER BETRIEBSBEDINGTEN KÜNDIGUNG

SOZIALE AUSWAHL

➤ Dreistufiger Prüfungsaufbau

- Einzubeziehende Arbeitnehmer - Betriebsbezug und Vergleichbarkeit
- Feststellung und Gewichtung der Sozialdaten (§ 1 Abs. 3 S. 1 KSchG)
- Herausnahme aus der Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG



VORAUSSETZUNGEN DER BETRIEBSBEDINGTEN KÜNDIGUNG

SOZIALE AUSWAHL

- 1. Prüfungsschritt: Einzubeziehende Arbeitnehmer
 - Mitarbeiter müssen vergleichbar sein
 - **vergleichbar** sind Arbeitnehmer, die untereinander austauschbar sind
 - **austauschbar** sind Arbeitnehmer, wenn es keine Änderungskündigung bedarf
 - Maßgeblich ist die horizontale Vergleichbarkeit
 - Weitere Kriterien u. a. Fachkenntnisse, tarifliche Eingruppierung, Berufsausbildung
 - Grundsätzlich Betriebsbezug



VORAUSSETZUNGEN DER BETRIEBSBEDINGTEN KÜNDIGUNG

SOZIALE AUSWAHL

- 2. Prüfungsschritt: Feststellung und Gewichtung der Sozialdaten
 - Dem Arbeitgeber steht ein Wertungsspielraum bei den Kriterien zu
 - Diese sind
 - Betriebszugehörigkeit
 - Alter
 - Unterhaltspflichten
 - Evtl. Schwerbehinderung
 - Absicherung durch Punktetabelle
 - Absicherung durch tarifliche oder betriebliche Vereinbarung
 - Absicherung durch Namensliste in einem Interessenausgleich



VORAUSSETZUNGEN DER BETRIEBSBEDINGTEN KÜNDIGUNG

SOZIALE AUSWAHL

- 3. Prüfungsschritt: Herausnahme aus der Sozialauswahl
 - Kenntnisse: Qualifizierte Berufsausbildung und/oder langjährige Berufserfahrung
 - Fähigkeiten: Eignung, arbeitsvertragliche Leistungen zu erbringen; Wahrnehmung von Führungsaufgaben
 - Leistungen: Wesentliche Leistungsstärke/Leistungsunterschiede; Leistungsbeurteilung
 - Sicherung (nicht Herstellung!) einer ausgewogenen Personalstruktur



VORAUSSETZUNGEN DER BETRIEBSBEDINGTEN KÜNDIGUNG

SOZIALE AUSWAHL

- Ermittlung der Sozialdaten
 - Entnahme aus den Personalunterlagen möglich
 - Arbeitgeber darf auf ihm bekannte Daten vertrauen
 - Weitere Ermittlungen nur erforderlich, wenn Zweifel an den Daten bestehen
- Arbeitnehmer hat Auskunftsanspruch zu Gründen der sozialen Auswahl
- Folgen einer fehlerhaften Sozialauswahl
 - Unzureichende Sozialauswahl führt zur Unwirksamkeit der Kündigung
 - Kündigung ist aber wirksam, wenn zufällig eine vertretbare Auswahlentscheidung getroffen wurde



VORAUSSETZUNGEN DER BETRIEBSBEDINGTEN KÜNDIGUNG

INTERESSENABWÄGUNG

- Interessenabwägung ist bei jeder Kündigung durchzuführen
 - Prüfung, ob Arbeitgeberinteresse überwiegt
- Bei betriebsbedingten Kündigungen spielt die Interessenabwägung eine untergeordnete Rolle
 - Unternehmerentscheidung wird nicht auf sachliche Rechtfertigung oder Zweckmäßigkeit geprüft
 - Gericht muss abwägen, ob aufgrund schwerwiegender persönlicher Umstände eine Weiterbeschäftigung angezeigt ist
 - Nur in Ausnahmefällen zugunsten des Arbeitnehmers



VIELEN DANK