



Herzlich willkommen zum 19. Burggespräch!



Restrukturierungen sicher umsetzen – so vermeiden Sie Fehler bei betriebsbedingten Kündigungen

Thorsten Herbote

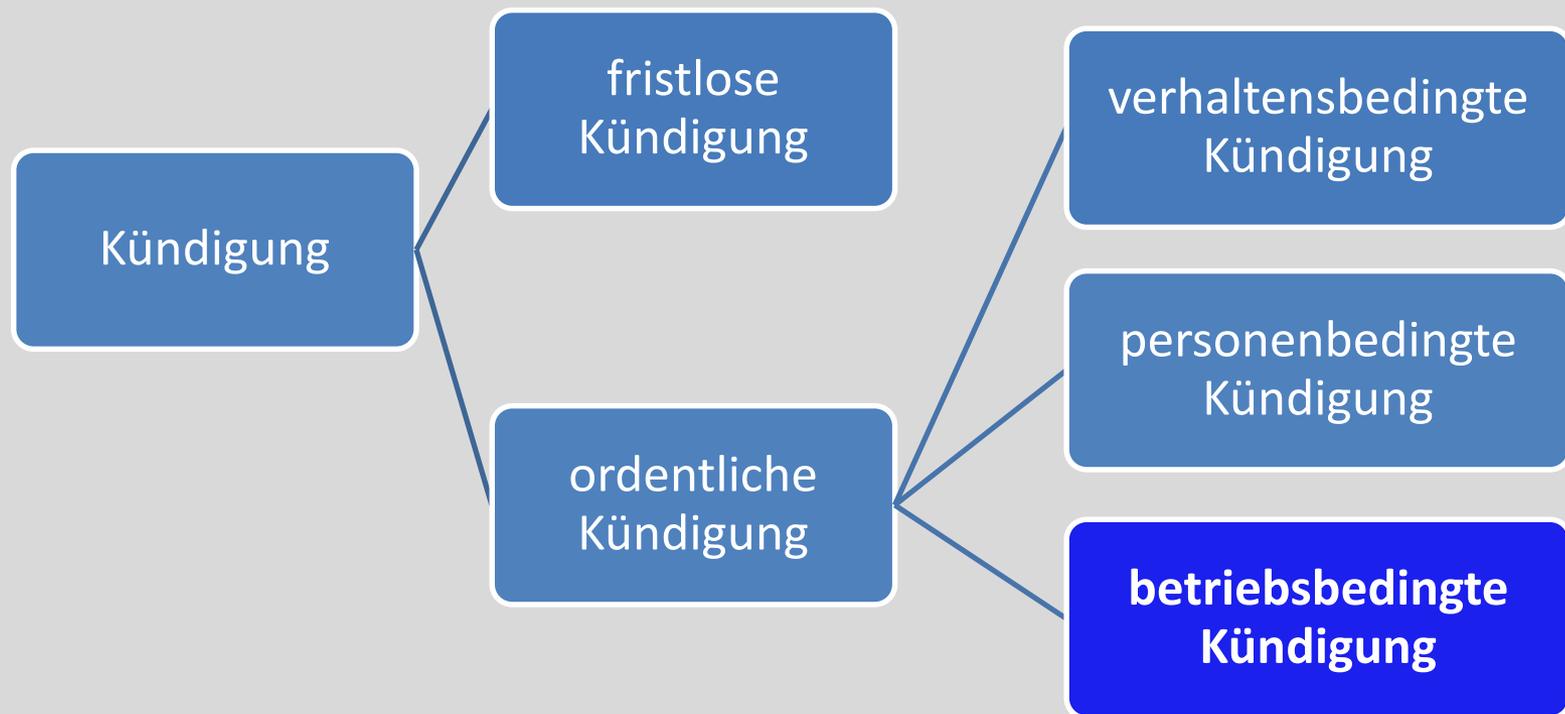
Rechtsanwalt und Notar

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht



1. Betriebsbedingte Kündigungen



Betriebsbedingte Kündigung => aus dringenden betrieblichen Gründen ist Weiterbeschäftigung nicht möglich



2. Häufige Aussagen zu Kündigungen

Bei jeder Kündigung durch den Arbeitgeber besteht ein Anspruch auf Abfindung.

Schwerbehinderte Arbeitnehmer können nicht gekündigt werden.

Betriebsratsmitglieder können nicht gekündigt werden.

Betriebsbedingte Kündigungen sind nur bei „schlechten Zahlen“ möglich.

Bei steigenden Gewinnen sind betriebsbedingte Kündigungen nicht möglich.

Bei Fehlen eines Betriebsrats sind betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich einfacher.

Der Betriebsrat kann betriebsbedingte Kündigungen verhindern.



3. Beispiel: Outsourcing Buchhaltung (BuHa)

Die X-GmbH stellt Maschinen her.

Zentrale in Hamburg: 260 AN, Betriebsrat vorhanden

- 1 Leiter BuHa
- 3 Sachbearbeiter BuHa

Niederlassung Berlin: 40 AN, Betriebsrat vorhanden

- 6 Sachbearbeiter BuHa

X beabsichtigt, ca. 80 % der Aufgaben der BuHa an einen externen Dienstleister zu vergeben und 8 Sachbearbeiter BuHa zu kündigen.

Welche Schritte sind erforderlich?



4. Checkliste betriebsbedingte Kündigungen

Nr.	Aufgabe
1	Unternehmerische Entscheidung fixieren
2	Besonderheiten bei Massenentlassung/Betriebsänderung
3	Vergleichsgruppen (Betrieb/Arbeitsvertrag/Qualifikation)
4	Sozialauswahl
5	Beteiligung Betriebsrat
6	bes. Kündigungsschutz (Mitglieder BR, Schwerbehinderte etc.)
7	Ausspruch Kündigungen



5. unternehmerische Entscheidung fixieren

Nr.	Aufgabe
1	Unternehmerische Entscheidung fixieren
2	Besonderheiten bei Massenentlassung/Betriebsänderung
3	Vergleichsgruppen (Betrieb/Arbeitsvertrag/Qualifikation)
4	Sozialauswahl
5	Beteiligung Betriebsrat
6	bes. Kündigungsschutz (Mitglieder BR, Schwerbehinderte etc.)
7	Ausspruch Kündigungen



6. Outsourcing – unternehmerische Entscheidung

Unternehmerische Entscheidung der X-GmbH

Der Großteil der Aufgaben des Bereichs Buchhaltung, nämlich ..., ..., ..., soll mit Wirkung zum durch einen externen Dienstleister erledigt werden, weil ...

In Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung entfällt der Beschäftigungsbedarf für alle 6 SB BuHa am Standort Berlin und 2 SB BuHa am Standort HH. Die beiden verbleibenden AN (1 Leiter BuHa + 1 SB BuHa) können die nicht ausgelagerten Aufgaben des Bereichs Buchhaltung, nämlich ..., ohne überobligatorische Belastung erledigen, weil ...

Datum, Unterschriften von allen GF (oder von Gesellschaftern)



7. Details unternehmerische Entscheidung (uE)

Schriftliche Fixierung der uE immer als 1. Schritt.

uE = Zeitpunkt der maximalen Gestaltungsmöglichkeit.

Gerichte prüfen uE nur eingeschränkt nach.

uE nicht von Verlusten abhängig, auch zur Gewinnsteigerung!

uE wird bei Kündigungsschutzklage als Beweismittel benötigt.

Spätere Umsetzung muss der uE entsprechen!

Keine Überstunden für verbleibendes Personal.



8. Massenentlassung/Betriebsänderung

Nr.	Aufgabe
1	Unternehmerische Entscheidung fixieren
2	Besonderheiten bei Massentlassung/Betriebsänderung
3	Vergleichsgruppen (Betrieb/Arbeitsvertrag/Qualifikation)
4	Sozialauswahl
5	Beteiligung Betriebsrat
6	bes. Kündigungsschutz (Mitglieder BR, Schwerbehinderte etc.)
7	Ausspruch Kündigungen



9. Grenzwerte Massentlassung / Betriebsänderung

Betrieb mit i.d.R ... AN	Betriebsänderung bei Entlassung von ... Massentlassung bei Entlassung von ... innerhalb von 30 Tagen
1 bis 20	---
21 bis 59	mind. 6 AN
60 bis 499	10 % oder mehr als 25 AN
500 und mehr	mind. 30 AN

- Hamburg: 3 von 260 AN entlassen => keine ME, keine BÄ
- Berlin: 6 von 40 AN entlassen => ME (+), BÄ (+)

1 Entlassung von
Berlin nach HH
„verlagern“, um
BÄ zu vermeiden?



10. Pflichten des AG bei Massentlassung (ME)

Schriftliche Unterrichtung des BR, Katalog mit Pflichtangaben in § 17 KSchG.

Kopie der Unterrichtung des BR an Arbeitsagentur.

Anschließend Pflicht, mit dem BR zu verhandeln.

ME-Anzeige bei Arbeitsagentur mit Stellungnahme des BR.

Kündigungen ohne vorherige vollständige ME-Anzeige sind unwirksam!

Achtung: ME sind fehleranfällig!!



11. Pflichten des AG bei Betriebsänderung (BÄ)

Wenn ME vorliegt, liegt regelmäßig auch BÄ vor.

Kosten
durch SP!

Verhandlungen mit BR über Interessenausgleich (IA).

Verhandlungen ggf. bis Scheitern in der Einigungsstelle.

IA mit NL kann
Risiko durch
Klagen
reduzieren.

IA mit Namensliste (NL) bringt Vorteile für AG in Klageverfahren.

BR kann Sozialplan (SP) durchsetzen, ggf. auch gegen Willen des AG.

Kündigungen ohne Versuch eines IA sind wirksam.

Aber: Nachteilsausgleich bis 18 Monatsverdienste zusätzlich zu SP-Abfindung



12. Vergleichsgruppen

Nr.	Aufgabe
1	Unternehmerische Entscheidung fixieren
2	Besonderheiten bei Massenentlassung/Betriebsänderung
3	Vergleichsgruppen (Betrieb/Arbeitsvertrag/Qualifikation)
4	Sozialauswahl
5	Beteiligung Betriebsrat
6	bes. Kündigungsschutz (Mitglieder BR, Schwerbehinderte etc.)
7	Ausspruch Kündigungen



13. Outsourcing – Vergleichsgruppen

Bildung von Vergleichsgruppen in demselben Betrieb:

→ eigene Vergleichsgruppen HH und Berlin

Arbeitsvertragliche und qualifikationsmäßige Vergleichbarkeit:

- Kann der unmittelbar kündigungsbedrohte Arbeitnehmer den fortbestehenden Arbeitsplatz nach seinem Arbeitsvertrag und nach seinen Kenntnissen / Fähigkeiten übernehmen?
- Problem: Vergleichbarkeit mit AN im Controlling, im Einkauf, im HR, im Vertrieb etc.?
- Je nach Sozialauswahl muss AN aus anderem Bereich gekündigt werden.



14. Sozialauswahl

Nr.	Aufgabe
1	Unternehmerische Entscheidung fixieren
2	Besonderheiten bei Massenentlassung/Betriebsänderung
3	Vergleichsgruppen (Betrieb/Arbeitsvertrag/Qualifikation)
4	Sozialauswahl
5	Beteiligung Betriebsrat
6	bes. Kündigungsschutz (Mitglieder BR, Schwerbehinderte etc.)
7	Ausspruch Kündigungen



15. Outsourcing – Sozialauswahl

Vier gesetzliche Kriterien für Sozialauswahl, § 1 III KSchG:

1. Dauer der Betriebszugehörigkeit

2. Lebensalter

3. Unterhaltspflichten (Ehepartner/Kinder)

4. Schwerbehinderung/Gleichstellung

Zusätzliche Kriterien = Unsicherheit, daher nicht zu empfehlen.

Spielraum für Gewichtung der Kriterien, häufig Punkteschema.

Leistung, Höhe
Vergütung etc. für
Sozialauswahl
nicht relevant!



16. Beteiligung Betriebsrat

Nr.	Aufgabe
1	Unternehmerische Entscheidung fixieren
2	Besonderheiten bei Massenentlassung/Betriebsänderung
3	Vergleichsgruppen (Betrieb/Arbeitsvertrag/Qualifikation)
4	Sozialauswahl
5	Beteiligung Betriebsrat
6	bes. Kündigungsschutz (Mitglieder BR, Schwerbehinderte etc.)
7	Ausspruch Kündigungen



17. Outsourcing – Beteiligung Betriebsrat

„Nadelöhr“

Umfassende Unterrichtung zu uE, Wegfall Arbeitsplatz, Vergleichsgruppen, Sozialauswahl etc.

Fehler macht Kündigung unwirksam, keine nachträgliche Korrektur möglich

nur Anhörung, keine Zustimmung des BR erforderlich

Widerspruch des BR gegen Kündigung bringt AN Vorteil im Klageverfahren, macht Kündigung aber nicht unwirksam



18. Besonderer Kündigungsschutz

Nr.	Aufgabe
1	Unternehmerische Entscheidung fixieren
2	Besonderheiten bei Massenentlassung/Betriebsänderung
3	Vergleichsgruppen (Betrieb/Arbeitsvertrag/Qualifikation)
4	Sozialauswahl
5	Beteiligung Betriebsrat
6	bes. Kündigungsschutz (Mitglieder BR, Schwerbehinderte etc.)
7	Ausspruch Kündigungen



19. Sonderkündigungsschutz Schwerbehinderte

Zustimmung des Integrationsamtes vor Kündigung (nicht nur Antrag).

Dauer Verfahren Integrationsamt mind. 1 Monat, meist länger.

AN kann gegen Zustimmung I-Amt Widerspruch einlegen und klagen.

Zusätzlich Beteiligung der SBV vor Kündigung (ähnlich Anhörung BR).

20. Fazit – Check Aussagen

~~Bei jeder Kündigung durch den Arbeitgeber besteht ein Anspruch auf Abfindung.~~

Schwerbehinderte Arbeitnehmer können **auch** gekündigt werden.

BR-Mitglieder können **ausnahmsweise betriebsbedingt** gekündigt werden.

~~Betriebsbedingte Kündigungen sind nur bei „schlechten Zahlen“ möglich.~~

Auch bei steigenden Gewinnen sind betriebsbedingte Kündigungen **möglich**.

Bei Fehlen eines BR sind betriebsbedingte Kündigungen **manchmal einfacher, manchmal schwerer**.

Der Betriebsrat kann betriebsbedingte Kündigungen **nicht verhindern, aber verzögern**.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Für die Beantwortung Ihrer Fragen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung!

KAPPUHNE · SCHREIER · HERBOTE
PARTNERSCHAFTSGESELLSCHAFT mbB · RECHTSANWÄLTE

Am Münster 28
37154 Northeim
Telefon: 05551 / 97 60-0
Telefax: 05551 / 97 60-50

www.ksh-recht.de



Thorsten Herbote

Rechtsanwalt und Notar

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht
herbote@ksh-recht.de

Diese Bilder dürfen nur im Zusammenhang mit diesem Vortrag benutzt werden. Copyright KAPPUHNE · SCHREIER · HERBOTE.
Der Inhalt dieser Präsentation ist urheberrechtlich geschützt und darf nicht vervielfältigt werden.



Disclaimer

Da dieser Vortrag lediglich in das Thema einführen soll und Einzelheiten einer rechtlichen Prüfung bedürfen, können wir für den Inhalt trotz größter Sorgfalt keine Haftung übernehmen.