

# NACHGELESEN

Informationen für Mitglieder und Partner der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen

Mai 2021

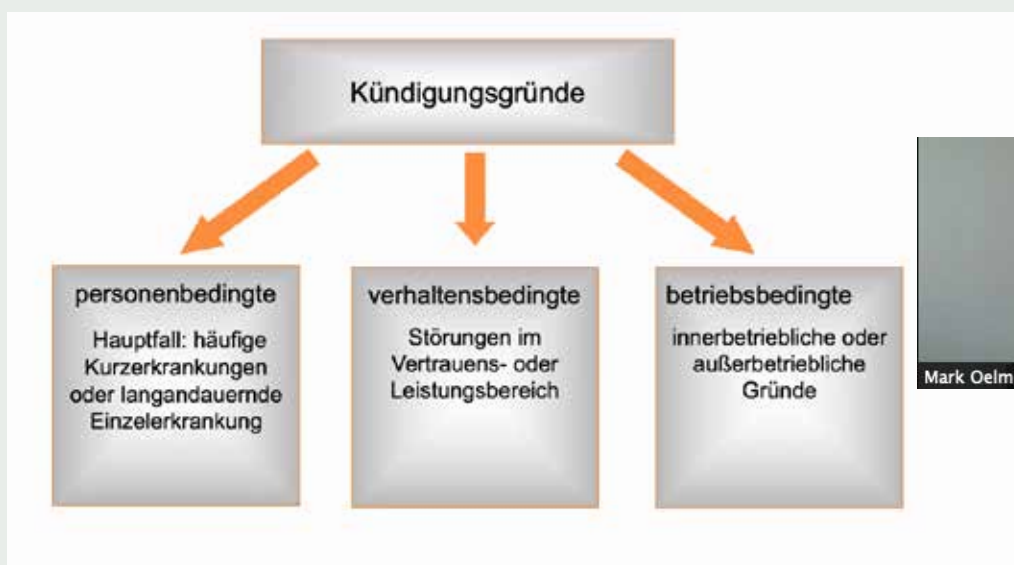
## Die betriebsbedingte Kündigung

„Ich hoffe es nicht, aber vielleicht ist das Thema der betriebsbedingte Kündigung dem ein oder anderen von Ihnen in den letzten Monaten etwas näher gekommen.“ Mit diesen Worten eröffnete Dr. Mark Oelmüller, Richter am Arbeitsgericht Dortmund, das von den Arbeitgeberverbänden Ruhr/Westfalen initiierte virtuelle Seminar „Die betriebsbedingte Kündigung“. Rund 60 Teilnehmer schalteten sich dazu.

Martin Beckschulze, Verbandsjurist und Fachanwalt für Arbeitsrecht, organisierte die Schulung und verwies zu Beginn auf zurückliegende Seminare. „Wir haben Kriseninstrumente der Personalarbeit beleuchtet, haben ein Seminar zur Kurzarbeit angeboten und nun zur betriebsbedingten Kündigung. Natürlich alles im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie.“ Dennoch, so Beckschulze weiter, habe er aus der täglichen Beratungspraxis (noch) nicht das Gefühl, dass Unternehmen in großer Zahl gezwungen sind, wegen der Corona-Krise über betriebsbedingte Kündigungen nachzudenken. Das Thema könne aber zukünftig an Relevanz gewinnen. „Und dann ist es gut, wenn Sie vorbereitet sind“, so Beckschulze einleitend, ehe er das Wort an Dr. Oelmüller gab. Dieser machte direkt zu Beginn deutlich: „Betriebsbedingte Kündigungen können für Unternehmen vor Gericht die schwierigste Kündigungsart werden. Im Fall der Fälle sollten Sie

sehr gut vorbereitet sein und dem Gericht schlüssig darlegen können, warum Ihre Strategie den Wegfall der Arbeitsplätze zur Folge hat.“ Andernfalls griffen Arbeitsgerichte zum gängigen Formulierung-Baustein „Dass aus diesem Konzept der Wegfall von vier Arbeitsplätzen oder genauer der Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers resultiert, hat die Beklagte nicht schlüssig dargetan“. Vielmehr kommt es darauf an, auf den Beschäftigungsbedarf abzustellen. Man kann nicht von einem 30-prozentigen Umsatzrückgang auf einen um 30 Prozent gesunkenen Arbeitsplatzbedarf schließen. „Die Personaleinsparungen sind das Ziel, man muss überlegen, wie man das begründen kann“, ergänzte Martin Beckschulze.

Im ersten Block am Vormittag ging Dr. Oelmüller schließlich auf betriebsbedingte Kündigungsgründe ein, zeigte den Weg von der Kurzarbeit zur Kündigung



Dr. Mark Oelmüller live  
 zugeschaltet zum Online-  
 Seminar

auf und erläuterte den Ablauf einer Sozialauswahl. Betriebsbedingte Kündigungen sind dann möglich, wenn aus außerbetrieblichen oder innerbetrieblichen Gründen Arbeitsplätze dauerhaft entfallen und es im Unternehmen für die betroffenen Beschäftigten auch keine andere Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gibt. Der Arbeitgeber muss sodann eine Sozialauswahl treffen und dabei die Kriterien Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung berücksichtigen. Zu prüfen ist vorab zudem die Verhältnismäßigkeit, liegen also „dringende betriebliche Erfordernisse“ dieser Entscheidung zugrunde, und gäbe es andere Möglichkeiten wie Einführung von Kurzarbeit oder wäre eine Änderungskündigung möglich? „Sie müssen immer im Hinterkopf haben: Wenn es vor Gericht geht, müssen Sie den Richtern, die Ihr Unternehmen nicht kennen, nachvollziehbar deutlich machen, warum nur die betriebsbedingte Kündigung in Betracht kommt.“ Daher sei es essentiell, schon bei der Unterrichtung des Betriebsrates die strategische Entscheidung gründlich vorzubereiten und am besten schriftlich darzulegen. „Eine schriftliche Anhörung des Betriebsrates ist nicht zwingend, aus Unternehmenssicht aber empfehlenswert, da Sie vor Gericht die Inhalte einer mündlichen Anhörung durch Zeugen beweisen müssen“, so Dr. Oelmüller. Arbeitsgerichte sollen auch nicht die besseren Arbeitgeber sein und die Entscheidungen bis ins kleinste Detail bewerten, „es ist aber zu prüfen, welcher betriebsbedingte Grund vorliegt, ob dies außer- oder innerbetriebliche Ursachen hat, wie der Inhalt der unternehmerischen Entscheidung aussieht, ob dadurch der Wegfall des Beschäftigungsbedarfs begründet ist und ob es keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit mehr gibt.“

Plant ein Unternehmen zum Beispiel Outsourcing und spricht daraufhin betriebsbedingte Kündigungen aus, hat aber noch gar keine konkreten Gespräche mit Dienstleistern geführt, werden Arbeitsgerichte im Klagefall entscheiden, dass zum Kündigungszeitpunkt die unternehmerische Entscheidung noch keine „greifbaren Formen“ angenommen hatte. „Der bloße Wunsch des Outsourcing schafft noch keine Tatsachen“, so Dr. Oelmüller, der im weiteren Verlauf auf das scheinbar unvereinbare Thema „Kurzarbeit und betriebsbedingte Kündigung“ zu sprechen kam. „Scheinbar unvereinbar, denn wenn Sie Kurzarbeit beantragt haben und durchführen, gehen Sie von einem vorübergehenden Wegfall der Beschäftigung aus, bei der betriebsbedingten Kündigung prognostizieren Sie einen endgültigen Wegfall.“ Betriebsbedingte Kündigungen bleiben vom Grundsatz her dennoch möglich, wenn keine mit dem Betriebsrat vereinbarte Betriebsvereinbarung, in der während der Kurzarbeit-Laufzeit betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen werden, dagegenspricht. „Dann müssen Sie aber

besonders gut begründen, warum der Arbeitswegfall zukünftig dauerhaft ist und warum dies ggf. nur für eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern gilt“, sagte Dr. Oelmüller.

Das Thema Sozialauswahl skizzierte er anhand der beschriebenen Kriterien und dazugehörigem Schaubild. Nach der Bildung einer Vergleichsgruppe und der Herausnahme einzelner Arbeitnehmer aus der Vergleichsgruppe, die der Arbeitgeber als Leistungsträger im Betrieb halten möchte, werden die sozialen Belange der Übriggebliebenen mithilfe eines Punktesystems gewichtet. „Wichtig ist: Begründen Sie die Herausnahme der Leistungsträger, ansonsten kann die Auswahl angefochten werden und zu Ungunsten der Leistungsträger kippen“, erklärte Dr. Oelmüller. Gründlichkeit vor Schnelligkeit gilt schon bei der Anhörung des Betriebsrates, der in die Lage versetzt werden muss, die Beweggründe des Arbeitgebers nachvollziehen zu können. „Beschreiben Sie die Sozialauswahl schon an diesem Punkt besonders präzise, um auf dieser formellen Ebene keine Diskussionen führen zu müssen“, so Dr. Oelmüllers Tipp.

Auf Streitigkeiten rund um Interessenausgleich und Sozialplan ging er im zweiten Block des Seminars ein und skizzierte den Verfahrensablauf bei Massenentlassungen. Grundsätzlicher Ablauf des Interessenausgleichs ist die umfassende Unterrichtung des Betriebsrats und Beratung mit dem Betriebsrat in ernster Einigungsabsicht. Gelingt den Betriebsparteien keine Einigung, kann ein Einigungsstellenverfahren eröffnet werden. Über dieses Verfahren kann aber kein Interessenausgleich mit Namensliste über die zu kündigenden Mitarbeiter durch Spruch erzwungen werden. Dies geht nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. „Eine Einigung werden Sie sich im Zweifel ‚erkaufen müssen‘, sprich durch höhere Kompensations- und Abfindungszahlungen“, so Dr. Oelmüller, der zum Abschluss das Verfahren einer Massenentlassung aufzeigte. Gemäß § 17 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er innerhalb von 30 Kalendertagen eine größere Zahl von Arbeitnehmern – abhängig zum Verhältnis der Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb – entlässt. Vorab ist der Betriebsrat schriftlich zu informieren und muss in Beratungen einbezogen werden. Entlassungen, die vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit ausgesprochen werden, sind nur mit deren Zustimmung wirksam. „Ich hoffe, dass Sie sich mit diesem Prozedere nicht vertraut machen müssen, aber es ist gut, das einmal gehört zu haben“, schloss Martin Beckschulze mit Dank an Dr. Mark Oelmüller für seine Ausführungen.