

Betriebsbedingte Kündigungen

Siegfried Wulf

Beendigungsmöglichkeiten von Arbeitsverträgen

- Auslaufen befristeter Verträge
- Auflösungsvertrag
- Kündigung

Kündigungsarten

- Grund
 - betriebsbedingte Kündigung
 - verhaltensbedingte Kündigung
 - personenbedingte Kündigung
- Art
 - ordentliche Kündigung
 - außerordentliche Kündigung
 - Änderungskündigung
 - Kündigung in der Probezeit

allgemeiner Kündigungsschutz

- gesetzliche Kündigungsfristen nach § 622 BGB/ Besserstellung durch § 53 BAT.
- im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes
 - für schon vor dem 31.12.2003 Beschäftigte bei einer Betriebsgröße von mehr als 5 Mitarbeitern.
 - für ab dem 01.01.2004 Beschäftigte ab einer Betriebsgröße von mehr als 10 Mitarbeitern.
 - erst nach 6 Monaten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit.

betriebsbedingte Kündigung

- Der Arbeitsplatz muss aus außer- oder innerbetrieblichen Gründen wegfallen.
- Dies können sein:
 - Auftragsmangel
 - Umsatzrückgang
 - Überhang an Arbeitskräften
 - unternehmerische Entscheidung über organisatorische Umstrukturierungen
 - Betriebsstilllegungen

Nachweispflicht gegenüber der MAV

- Arbeitgeber muss die Gründe für fehlende Beschäftigungsmöglichkeit und Wegfall von Arbeitsplätzen nachweisen.
- Er muss den Nachweis erbringen, dass eine Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb/ Unternehmen nicht möglich ist.
- Er muss eine Sozialauswahl durchführen.

Sozialauswahl

- Bei betriebsbedingten Kündigungen muss eine Sozialauswahl im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes nach § 1 Abs. 3 durchgeführt werden.
- Kriterien:
 - Dauer der Betriebszugehörigkeit
 - Alter
 - Unterhaltspflichten
 - Schwerbehinderung
- Die Kündigung muss die am wenigsten schutzbedürftigen Personen treffen.
- Die Sozialauswahl ist nur unter vergleichbaren Arbeitnehmern durchzuführen, die untereinander im Rahmen des Direktionsrechtes austauschbar wären.

Vergleichbarkeit bei der Sozialauswahl

- In die Sozialauswahl sind die Mitarbeiter des Gesamtbetriebes einzubeziehen.
- Der Vergleich wird auf derselben Ebene der Betriebshierarchie durchgeführt (horizontale Ebene).
- Im Rahmen des Direktionsrechtes muss die Möglichkeit der Austauschbarkeit bestehen (Arbeitsvertrag).
- Die Austauschbarkeit richtet sich nach der ausgeübten Tätigkeit (Anhaltspunkt Vergütungs- und Fallgruppe).

Herausnahme aus der Sozialauswahl

- Weiterbeschäftigung liegt im betrieblichen Interesse wegen z. B. Spezialkenntnissen, ausgewogener Personalstruktur.
- Besondere Personenkreise mit Sonderkündigungsschutzrecht:
 - MAV-Mitglied nach § 22 MVG
 - Schwangere nach § 9 MuSchG und Eltern in Elternzeit nach § 18 BErzGG
 - Wehr- und Zivildienstleistende nach § 10 ArbPISchG und § 78 ZDG
 - tariflich unkündbare Mitarbeiter nach § 53 BAT
- Herausnahme von Arbeitnehmern, die noch keinen Kündigungsschutz haben (Probezeit).

Durchführung der Sozialauswahl

- Erstellung einer Liste aller Mitarbeiter.
 - Gliederung der Liste nach Tätigkeitsbereichen und Ausbildung mit allen wichtigen Sozialdaten.
- Herausnahme aller besonders geschützten Mitarbeiter.
- Bewertung der Sozialdaten nach einem Punktesystem möglich (möglichst Einigung mit MAV/ vom BAG nicht gerügt: je Jahr Betriebszugehörigkeit 1 Punkt, ab dem 11. Jahr 2 Punkte; je Jahr Lebensalter 1 Punkt; Unterhaltspflichten gegenüber Ehepartner/ Geschiedenem 8 Punkte, gegenüber Kindern je 4 Punkte).
- Abschließende individuelle Beurteilung des Ergebnisses.

Sicherungsordnung (DVO Anl. 9)

- Bei betriebsbedingten Kündigungen muss ein Arbeitsplatzsicherungsverfahren nach DVO Anlage 9 durchgeführt werden.
 - Unterbringung im eigenen Betrieb unter gleichen oder ähnlichen Bedingungen/ eventuell mit Umschulung.
 - Versuch der Unterbringung in der näheren kirchlichen oder diakonischen Umgebung.
 - bei Kündigung Abfindung in Abhängigkeit von Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Mitbestimmung durch MAV

- Regelung im MVG-K
 - § 42 Nr. 2 Mitbestimmung bei ordentlicher Kündigung nach Ablauf der Probezeit
 - § 45 Abs. 3 Begründungspflicht bei Zustimmungsverweigerung (Versagungsgründe)
 - § 39 Durchführungsbedingungen einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme
 - § 47 Nr. 2 Mitberaterung bei außerordentlicher Kündigung und Kündigung in der Probezeit
 - § 46 Durchführungsbedingungen einer mitberaterungspflichtigen Maßnahme

Verfahrensablauf mit MAV

- Der MAV müssen die Notwendigkeiten und Gründe der betriebsbedingten Kündigungen nachgewiesen werden.
- Die Sozialauswahl muss nachvollziehbar begründet und vorgelegt werden.
- Die ordnungsgemäße Anwendung der Sicherungsordnung muss nachgewiesen werden.
- Die gesetzlichen und tariflichen Kündigungsvorschriften (z. B. Fristen) müssen eingehalten werden.

Ablehnungsmöglichkeiten der MAV

- Kommt der Arbeitgeber seiner umfassenden Informationspflicht nicht nach, wird das Kündigungsverfahren nicht ordnungsgemäß in Gang gesetzt.
- Ist die Sozialauswahl nicht korrekt durchgeführt worden, bzw. besteht eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, kann die MAV die Kündigung im Rahmen von § 45 Abs. 3 MVG ablehnen.
 - Die Ablehnung ist inhaltlich schriftlich zu begründen.
- Der Arbeitgeber kann sich im Rahmen des § 62 MVG die Zustimmung der MAV von der Schiedsstelle ersetzen lassen.

Möglichkeiten des Arbeitnehmers

- Innerhalb von 3 Wochen nach Zustellung der Kündigung kann Kündigungsschutzklage gemäß § 4 KSchG beim Arbeitsgericht eingereicht werden.
- Prüfung des Arbeitsgerichtes:
 - Ist die MAV ordnungsgemäß beteiligt worden?
 - Ist eine betriebsbedingte Kündigung notwendig?
 - Ist die Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt worden?