

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	13
Einleitung	15
A. Grundlagen	17
1. Was ist eine »betriebsbedingte Kündigung«?	17
2. Worin unterscheidet sich eine betriebsbedingte von einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung?	17
3. Welche gesetzliche Grundlage gilt für betriebsbedingte Kündigungen und welche Rolle spielt das Kündigungs- schutzgesetz (KSchG)?	18
4. Gilt das KSchG auch bei Kleinbetrieben?	18
5. Welche Voraussetzungen müssen für eine betriebsbedingte Kündigung vorliegen?	19
6. Was ist ein »dringendes betriebliches Erfordernis«?	20
7. Was bedeutet »Wegfall des Arbeitsplatzes«?	20
8. Reicht ein Umsatzrückgang für eine betriebsbedingte Kündigung aus?	21
9. Welche Rolle spielt der Arbeitgeberwille bei der Betriebs- entscheidung?	22
10. Was ist der Unterschied zwischen »Betrieb«, »Unternehmen« und »Konzern« im kündigungsschutzrecht- lichen Sinne?	23
11. Wird eine betriebsbedingte Kündigung immer als ordentliche Kündigung ausgesprochen?	24
12. Welche Frist gilt bei einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung?	24

Inhaltsverzeichnis

13.	Kann während der Probezeit eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen werden?	25
14.	Was sind die rechtlichen Folgen, wenn der Arbeitgeber eine zu kurze Kündigungsfrist im Kündigungsschreiben angibt?..	26
15.	Welche Formvorgaben muss eine betriebsbedingte Kündigung erfüllen?	26
16.	Welche Rolle spielen die Regelungen im individuellen Arbeitsvertrag (z. B. Tätigkeitsbeschreibung, Versetzungs-klausel) für die Kündigung?	27
B.	Kündigungsgründe im Detail	28
17.	Was ist eine »unternehmerische Entscheidung« im Sinne der Kündigungsprüfung?	28
18.	Wie wird die bloße Umverteilung von Aufgaben auf verbleibende Mitarbeiter kündigungsrechtlich bewertet?	29
19.	Kann die Einführung neuer Software eine Kündigung rechtfertigen?	29
20.	Sind Outsourcing-Maßnahmen ein zulässiger Grund?	30
21.	Kann eine Kündigung auch auf »Insourcing«, also die Rückholung zuvor fremdvergebener Aufgaben, gestützt werden? .	31
22.	Welche Rolle spielen wirtschaftliche Schwierigkeiten?	32
23.	Wie ist die Rechtslage bei einer Betriebsstilllegung?	33
24.	Gilt eine Betriebsänderung als Kündigungsgrund?	33
25.	Kann auch ein Teilbetrieb stillgelegt werden?	34
26.	Reicht eine Rationalisierungsmaßnahme für eine betriebsbedingte Kündigung?	35
27.	Was ist bei einer Standortverlagerung zu beachten?	35
28.	Wie wird der Wegfall einer Hierarchieebene beurteilt?	36
29.	Reicht der Wunsch nach Rentabilitätssteigerung?	37
30.	Kann eine betriebsbedingte Kündigung auf Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele gestützt werden?	38
31.	Welche Bedeutung hat eine Insolvenz für betriebsbedingte Kündigungen?	39
32.	Was ist eine Kündigung nach einem Erwerberkonzept?	39
33.	Kann eine sogenannte Druckkündigung eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen?	40
34.	Was bedeutet »Sozialauswahl«?	41

35.	Welche Kriterien umfasst die Sozialauswahl?	42
36.	Ist die Sozialauswahl zwingend?	42
37.	Wie wird das Lebensalter berücksichtigt?	43
38.	Welche Rolle spielt die Betriebszugehörigkeit?	43
39.	Werden Unterhaltspflichten einbezogen?.....	44
40.	Wie wird die Schwerbehinderung gewertet?	45
41.	Gibt es eine »Punktetabelle« zur Sozialauswahl?	45
42.	Wer darf aus der Sozialauswahl herausgenommen werden?..	46
43.	Was ist ein Leistungsträgerprivileg?	47
44.	Wie wird die Vergleichbarkeit von Arbeitnehmern bestimmt?	48
45.	Welche Mitwirkungspflichten hat der Arbeitnehmer bei der Ermittlung der Sozialdaten und was sind die Folgen falscher oder fehlender Angaben?	49
46.	Kann die Sozialauswahl gerichtlich überprüft werden?.....	49
47.	Was bedeutet »grobe Fehlerhaftigkeit« der Auswahl?	50
48.	Wie wirken sich Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG auf die gerichtliche Überprüfung der Sozialauswahl aus?	51
49.	Muss der Betriebsrat der Sozialauswahl zustimmen?.....	52
50.	Was passiert bei einer »Betriebsstilllegung auf Raten«? Muss hier eine Sozialauswahl für die verbleibenden Abwicklungs- tätigkeiten erfolgen?	52
51.	Können auch Teilzeitkräfte gekündigt werden?	53
C.	Beteiligung des Betriebs-/Personalrats	54
52.	Welche Beteiligungsrechte hat der Betriebsrat?.....	54
53.	Welche Beteiligungsrechte hat der Personalrat?	55
54.	Wie sieht das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG aus? .	55
55.	Was passiert bei einer unterlassenen Anhörung?	56
56.	Kann eine fehlerhafte Betriebs-/Personalratsanhörung nach- träglich »geheilt« werden?	56
57.	Muss der Arbeitgeber dem Betriebs-/Personalrat alle Gründe offenlegen?	57
58.	Welche Fristen gelten für die Stellungnahme?.....	58
59.	Welche Form muss die Anhörung haben?	58
60.	Was können Betriebs-/Personalräte gegen eine Kündigung tun?	59

Inhaltsverzeichnis

61.	Was ist der Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG?	59
62.	Welche rechtlichen Folgen hat ein offensichtlich unbegründeter Widerspruch des Betriebsrats?	60
63.	Muss ein Sozialplan bei Kündigungen berücksichtigt werden?	61
64.	Was ist ein Härtefallfonds im Rahmen eines Sozialplans und welche Fälle deckt er typischerweise ab?	61
65.	Was ist bei einem Interessenausgleich und einer Namensliste zu beachten?	62
66.	Welche Bedeutung hat eine Namensliste für die gerichtliche Prüfung?	63
67.	Worin liegt der Unterschied zwischen dem Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG und dem Konsultationsverfahren nach § 17 KSchG?	64
D.	Kündigungsschutzklage und gerichtliche Überprüfung. .	65
68.	Wie kann sich ein Arbeitnehmer gegen eine betriebsbedingte Kündigung wehren?	65
69.	Welche Frist gilt für die Erhebung der Kündigungsschutzklage?	65
70.	Welche Instanz ist zuständig?	66
71.	Was prüft das Arbeitsgericht konkret?	66
72.	Welche Rolle spielt die unternehmerische Entscheidung im Prozess?	67
73.	Wie wird die Sozialauswahl überprüft?	67
74.	Wie wird der Wegfall des Arbeitsplatzes bewiesen?	68
75.	Können Formfehler zur Unwirksamkeit führen?	68
76.	Was ist ein Vergleich im Kündigungsschutzverfahren?	69
77.	Besteht ein Anspruch auf Wiedereinstellung?	70
78.	Was passiert, wenn der Arbeitgeber während des Prozesses die Kündigung »zurücknimmt«?	71
79.	Kann der Arbeitnehmer im Prozess einen Auflösungsantrag nach § 9 KSchG stellen, wenn ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist?	71
80.	Mit welchen Kosten muss ein Arbeitnehmer bei einer Kündigungsschutzklage rechnen und wer trägt diese?	72

E.	Abfindung und Abwicklungsfragen	74
81.	Gibt es bei betriebsbedingten Kündigungen einen gesetzlichen Abfindungsanspruch?	74
82.	Was ist in § 1a KSchG geregelt?	74
83.	Wie hoch ist eine Abfindung gemäß § 1a KSchG?	75
84.	Wie wird allgemein das »Bruttomonatsgehalt« für die Abfindungsberechnung ermittelt, insbesondere bei variablen Gehaltsbestandteilen?	75
85.	Muss der Arbeitgeber eine Abfindung anbieten?	76
86.	Was ist der Unterschied zwischen einer Abfindung und einem Aufhebungsvertrag?	77
87.	Was ist der Unterschied zwischen einem Abwicklungsvertrag und einem Aufhebungsvertrag?	77
88.	Was ist in einem Abwicklungsvertrag nach einer Kündigung üblicherweise geregelt und worauf sollte man achten?	78
89.	Können höhere Abfindungen ausgehandelt werden?	79
90.	Was ist eine »Sprinter- oder Turboklausel« in einem Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag und welche Vor- und Nachteile hat sie?	80
91.	Welche Rolle spielt ein Sozialplan?	80
92.	Unterliegen Abfindungsansprüche einer Verjährung oder tariflichen bzw. vertraglichen Ausschlussfristen?	81
93.	Was kann ein Arbeitnehmer tun, wenn der Arbeitgeber die in einem gerichtlichen Vergleich oder Abwicklungsvertrag vereinbarte Abfindung nicht zahlt?	82
94.	Wie werden Abfindungen versteuert?	82
95.	Wie wirken sich Abfindungen auf das Arbeitslosengeld aus? .	83
96.	Wann ist mit einer Sperrzeit durch die Agentur für Arbeit zu rechnen?	84
F.	Besondere Arbeitnehmergruppen	85
97.	Können Schwerbehinderte betriebsbedingt gekündigt werden?	85
98.	Welche Rolle spielt das Integrationsamt?	85
99.	Was gilt für Schwangere?	86

Inhaltsverzeichnis

100.	Gilt der besondere Kündigungsschutz auch bei Betriebs-	
	schließungen?.....	86
101.	Können Elternzeitbeschäftigte gekündigt werden?.....	87
102.	Wie ist die Rechtslage bei Pflegezeit?	88
103.	Was gilt bei befristet Beschäftigten?	88
104.	Fallen Minijobber unter das Kündigungsschutzgesetz und	
	müssen sie bei einer betriebsbedingten Kündigung in die	
	Sozialauswahl einbezogen werden?.....	89
105.	Sind Auszubildende kündbar?	90
106.	Können Mitglieder des Betriebsrats betriebsbedingt	
	gekündigt werden?.....	91
107.	Was gilt für Wahlbewerber?	91
108.	Was gilt für JAV-Mitglieder?	92
109.	Was gilt für Datenschutzbeauftragte?	92
110.	Was gilt für leitende Angestellte?.....	93
111.	Werden ältere Beschäftigte bei Kündigungen geschützt?.....	93
112.	Ist eine Sozialauswahl bei Leiharbeitern erforderlich?.....	94
113.	Kann einem Arbeitnehmer während einer lang	
	andauernden Krankheit betriebsbedingt gekündigt werden? .	95
114.	Gibt es betriebsbedingte Kündigungen während der Frei-	
	stellungsphase der Altersteilzeit?.....	95
115.	Können Werkstudenten betriebsbedingt gekündigt werden? .	96
116.	Welchen Kündigungsschutz haben Whistleblower?.....	97
G.	Besondere rechtliche Konstellationen	98
117.	Wie ist die Rechtslage bei einem Betriebsübergang?	98
118.	Was gilt bei einem Teilbetriebsübergang für die Sozial-	
	auswahl?	99
119.	Was ist bei Matrixstrukturen oder Konzern-	
	umstrukturierungen zu beachten?	99
120.	Besteht Kündigungsschutz bei einem Auslandseinsatz?	100
121.	Können Kündigungen wegen Digitalisierung ausgesprochen	
	werden?	101
122.	Wie wirken sich Automatisierung und KI aus?.....	102
123.	Was gilt bei unternehmerischem Missmanagement?	102
124.	Was ist bei Kettenkündigungen im Konzern zu beachten? ...	103
125.	Was bedeutet »betriebsbedingte Änderungskündigung«?....	104

126.	Können Aufhebungsverträge betriebsbedingt motiviert sein?	105
127.	Wie sind »Massenentlassungen« geregelt?	106
128.	Was ist eine »Massenentlassungsanzeige« nach § 17 KSchG?.	107
129.	Gelten besondere Regeln bei betriebsbedingten Kündigungen in kirchlichen Einrichtungen?.....	107
H.	Prävention und Alternativen zur Kündigung	109
130.	Welche Alternativen zur betriebsbedingten Kündigung gibt es?.....	109
131.	Welche Rolle spielen »interne Arbeitsmärkte« oder Clea- ringstellen bei der Vermeidung von Kündigungen?	110
132.	Was bedeutet Kurzarbeit in diesem Kontext?	110
133.	Kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit einseitig reduzieren, anstatt eine betriebsbedingte Kündigung auszusprechen?....	111
134.	Können Versetzungen vorgezogen werden?	112
135.	Was ist eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesell- schaft (BQG) oder Transfergesellschaft und welche Rolle spielt sie bei Personalabbaumaßnahmen?	113
136.	Welche Rolle spielt eine Qualifizierung/Weiterbildung?	113
137.	Wie können Betriebsvereinbarungen dabei helfen Kündigungen zu vermeiden?	114
138.	Können in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen zur Standortsicherung betriebsbedingte Kündigungen ausge- schlossen werden?	115
I.	Praktische Tipps	116
139.	Welche Unterlagen sollten Beschäftigte aufbewahren?	116
140.	Muss oder sollte man den Erhalt des Kündigungsschreibens unterschreiben?	117
141.	Wie sollte man sich in einem Kündigungsgespräch verhalten?	117
142.	Was sollte man im Kündigungsschreiben prüfen?	118
143.	Welche Fristen muss man kennen?	119
144.	Kann man eine Kündigungsschutzklage auch selbst einreichen und ist das ratsam?	120
145.	Welche Beratungsstellen helfen weiter?	120

Inhaltsverzeichnis

146.	Was bedeutet »bezahlte Freistellung« während der Kündigungsfrist?	121
147.	Welche Rechte haben Beschäftigte gegenüber der Agentur für Arbeit?.....	122
148.	Was passiert mit der Krankenversicherung nach Ende des Arbeitsverhältnisses?.....	123
149.	Welche Rolle spielt die Gewerkschaft?	123
150.	Was sollte bei einer betriebsbedingten Kündigung im Arbeitszeugnis stehen?	124
Stichwortverzeichnis		127