

# Betriebsrat

kompetent, rechtssicher, lösungsorientiert.

**KOMPAKT****INHALT****3**

**Kündigungsschutzrecht**  
Weiterarbeiten trotz Entlassung möglich

**4**

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses**  
Alles Wichtige zur Sozialauswahl

**6**

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses**  
Aufhebungsvertrag: Klären Sie die Kollegen über die Risiken auf

**7**

**Finanzielle Entschädigung**  
Abfindung: So können Sie die Kollegen informieren

**BETRIEBSRATSARBEIT**

## Kündigung: Handelt Ihr Chef korrekt?

Corona hat viele Unternehmen unvermittelt und unverschuldet in eine schwere Krise gestürzt – nach Jahren boomender Konjunktur stehen nun wieder vermehrt betriebsbedingte Kündigungen an. Diese sind jedoch nur zulässig, wenn die rechtlichen Voraussetzungen dafür von der Geschäftsleitung beachtet werden.

Nach § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) darf der Arbeitgeber bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse kündigen, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen. Der von der Geschäftsleitung geltend gemachte Arbeitsmangel muss spätestens am Ende der Kündigungsfrist eintreten. Eine diesbezügliche Prognose des Arbeitgebers darf nicht einfach aus der Luft gegriffen sein, sondern muss auf konkreten, nachvollziehbaren Tatsachen beruhen. Er muss genau begründen können, warum gerade dieser Arbeitsplatz wegfällt, und kann sich dabei nicht allein auf schlechte Zahlen berufen. Hier die wichtigsten Beispiele für dringende betriebliche Erfordernisse, die die Entlassung rechtfertigen:

- Auftragsmangel
- unternehmerische Entscheidung zur Rationalisierung, Umstrukturierung oder Stilllegung des gesamten Betriebs oder einer Abteilung

**HINWEIS**

Der Arbeitsplatz muss nicht gänzlich wegfallen. Es reicht für eine betriebsbedingte Kündigung aus, wenn auf absehbare Zeit nur noch 50 % der bisherigen Arbeit zu erledigen ist. Dasselbe gilt, wenn auch weniger Beschäftigte die Aufgaben ohne sehr große Mehrbelastung schaffen können.

**Arbeitgeber hat großen Spielraum**

Häufig beruhen betriebsbedingte Kündigungen auf unternehmerischen Entscheidungen. Diese kann die Geschäftsleitung in der Regel so treffen, wie sie es für richtig hält. Wehrt sich der Entlassene vor Gericht, kann diese Entscheidung im Prozess nur sehr eingeschränkt überprüft oder abgeändert werden.



© Gina Sanders / stock.adobe.com

**Entlassung darf nur das letzte Mittel für den Arbeitgeber sein**

Eine betriebsbedingte Kündigung ist immer nur das letzte Mittel. Trotz der Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers ist er verpflichtet, Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung des Betroffenen zu prüfen. Der endgültige Verlust des Arbeitsplatzes darf nur die ultima ratio sein.

**Gibt es einen anderen freien Arbeitsplatz?**

Eine betriebsbedingte Kündigung ist nur dann nach § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Entscheidung des Arbeitgebers nicht vertragsgemäß weiterbeschäftigt werden kann. Dabei muss sich der Arbeitgeber nach allen geeigneten Stellen innerhalb des Betriebs und innerhalb des gesamten Unternehmens umsehen, aber nicht konzernweit. Die Variante der Weiterbeschäftigung bezieht sich vor allem auf gerade freie Stellen. Entlassene Kollegen können nicht erfolgreich fordern, dass extra für sie neue Positionen geschaffen werden oder der Arbeitgeber größere Umorganismen vornimmt.

**Auch frei werdende Stellen zählen**

Als frei gelten auch Stellen, die mit hinreichender Sicherheit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist des betroffenen Arbeitnehmers frei werden, z. B. wenn ein Arbeitnehmer aus Altersgründen ausscheidet. Einzubeziehen in Überlegungen sind auch solche Positionen, die erst eine Weile nach Ende der Kündigungsfrist frei werden. Hier ist dann allerdings immer der Einzelfall entscheidend, denn dem Arbeitgeber ist es nicht automatisch zuzumuten, den Zeitraum zu überbrücken. Als zumutbar wird diesbezüglich eine Zeitspanne angesehen, die ein neuer Arbeitnehmer zur Einarbeitung brauchen würde.

**KOSTENFREI!**

Alle Arbeitshilfen und Downloads unter

[www.betriebsrat-kompakt.de](http://www.betriebsrat-kompakt.de)

Benutzername:  
**betriebsrat**  
Passwort Februar:  
**umfrage21**

## Wertung von Leiharbeitnehmerstellen

Sind solche Arbeitsplätze frei, die mit Leiharbeitern „besetzt“ sind? Da Leiharbeitnehmer im Verhältnis zum Entleihbetrieb nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, ist deren Einsatzbereich grundsätzlich als nicht besetzt und damit frei anzusehen (BAG, Urteil vom 26.09.1996, Az.: 2 AZR 200/96). Unter Umständen bedeutet das, dass die Geschäftsleitung Leiharbeiter aus dem Unternehmen entfernen muss, um Platz für Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für sonst zu entlassende Kräfte der Stammbeslegschaft zu schaffen. Allerdings ist auch hier wieder der Einzelfall maßgeblich und Verallgemeinerungen können nicht getroffen werden: Die Gerichte – und auch das BAG – schränken diese Aussage nämlich dahin gehend für die Situation ein, dass der Arbeitgeber die betreffenden Aufgaben nach seinem unternehmerischen Konzept an Subunternehmen oder Zeitarbeitsunternehmen vergeben hat (BAG, Urteil vom 11.05.2000, Az.: 2 AZR 54/99). In diesem Fall gelten die Plätze als besetzt, denn der Arbeitgeber darf im Rahmen seiner unternehmerischen Freiheit entscheiden, mit welchen Personen er die Aufgaben erledigen lässt. Sprich, er hat prinzipiell die Wahl zwischen Festangestellten, Leiharbeitern oder auch freien Mitarbeitern. Eine definitive Entscheidung des BAG zu der Frage, ob der Arbeitgeber mit Leiharbeitnehmern besetzte Arbeitsplätze frei machen muss, bevor er einem Stammarbeitnehmer gegenüber aus Gründen des Beschäftigungsmangels betriebsbedingt kündigen darf, steht noch aus. Die Erwartungen hieran sollten allerdings wegen der nur eingeschränkten Überprüfbarkeit der unternehmerischen Entscheidung nicht zu hoch sein.

## Änderungskündigung: Vorsicht bei der Annahme

Bei der Änderungskündigung kündigt der Arbeitgeber das bestehende Arbeitsverhältnis und bietet dem Arbeitnehmer gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an. Die Änderungskündigung ist ein Unterfall der ordentlichen Kündigung. Eine betriebsbedingte Änderungskündigung steht meist dann an, wenn der Arbeitgeber sich aus wirtschaftlichen Gründen zu Umstrukturierungen veranlasst sieht bzw. der Betrieb in der Krise steckt. Hier gilt Folgendes:

- Steht dem Arbeitnehmer Änderungskündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zu, ist die Änderungskündigung nur zulässig, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist (§§ 2, 1 KSchG).
- Eine betriebsbedingte Änderungskündigung ist nicht schon deshalb berechtigt, weil ein bestimmter räumlicher Arbeitsplatz wegfällt. Es kommt für die betriebsbedingte Änderungskündigung vielmehr darauf an, ob sich der Arbeitgeber zu einer Umorganisation entschlossen hat, bei deren Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeit-

nehmer überhaupt oder unter Zugrundelegung des Vertragsinhalts für den bisherigen Einsatz entfällt.

- Das Änderungsangebot muss so konkret und bestimmt formuliert sein, dass der Arbeitnehmer dieses durch ein bloßes „Ja“ annehmen kann.
- Ob die vorgeschlagenen Änderungen von dem Arbeitnehmer billigerweise hinzunehmen sind, richtet sich nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Das heißt, der Unternehmer muss zunächst alle mildereren Mittel, die zum gleichen von ihm angestrebten Ergebnis führen, ausschöpfen.

## Verschiedene Reaktionen des Beschäftigten sind denkbar

Der Arbeitnehmer kann wählen, ob er das Änderungsangebot

- ablehnt,
- endgültig annimmt,
- unter Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung der Änderungskündigung annimmt, d.h. für den Fall der gerichtlichen Feststellung der Rechtmäßigkeit der Änderungskündigung.



### EXPERTENTIPP

Die Annahme unter Vorbehalt ist die einzig ratsame Reaktion auf eine betriebsbedingte Änderungskündigung. So sichert der Betroffene zunächst seinen Arbeitsplatz, kann aber überprüfen lassen, ob die Änderungskündigung rechtlich in Ordnung ist.

## Annahmefrist ist zu beachten

Nach § 2 Satz 2 KSchG kann der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung der Kündigung annehmen. Den Vorbehalt muss der Arbeitnehmer, wenn die Kündigungsfrist weniger als drei Wochen beträgt, innerhalb der Kündigungsfrist, ansonsten innerhalb von drei Wochen erklären.



### HINWEIS

Der Betriebsrat ist bei einer Änderungskündigung genauso anzuhören wie bei einer Beendigungskündigung.



### DOWNLOAD

Der „Muster-Widerspruch gegen geplante betriebsbedingte Kündigung wegen fehlerhafter Sozialauswahl“ steht Ihnen auf [www.betriebsrat-kompakt.de](http://www.betriebsrat-kompakt.de) als Download zur Verfügung.  
Benutzername: **betriebsrat**  
Passwort: **umfrage21**



### ONLINE- SEMINAR

Die Aufzeichnung unseres Webinars „**Alles Wichtige zur betriebsbedingten Kündigung**“ steht Ihnen inklusive Arbeitshilfen zum Download auf [www.betriebsrat-kompakt.de](http://www.betriebsrat-kompakt.de) zur Verfügung.

Benutzername:  
betriebsrat

Passwort Februar:  
umfrage21

# Weitarbeiten trotz Entlassung möglich

Für gekündigte Arbeitnehmer, die gegen ihre Entlassung klagen, bietet § 102 Abs. 5 BetrVG einen vorläufigen Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Danach darf der Betroffene so lange weiterarbeiten, bis der Streitfall endgültig geklärt ist. Dieses Recht soll verhindern, dass ein Arbeitnehmer als gekündigt gilt und sich somit arbeitslos melden muss, obwohl er eventuell im Recht ist und somit eigentlich noch in einem Arbeitsverhältnis steht.

In Unternehmen, die einen Betriebsrat haben, wird der Weiterbeschäftigungsanspruch durch das BetrVG geregelt. Gemäß diesem besteht ein Weiterbeschäftigungsanspruch in den Fällen,

- in denen der Betriebsrat der Kündigung frist- und ordnungsgemäß widersprochen hat,
- in denen der betroffene Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage eingereicht hat und
- der Arbeitnehmer vor Ablauf der Kündigungsfrist Weiterbeschäftigung von seinem Arbeitgeber verlangt.

Wenn alle diese Voraussetzungen gegeben sind, muss der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem betreffenden Arbeitnehmer fortsetzen.

## Der Widerspruch des BR hat große Bedeutung

Der wirksame Widerspruch des Betriebsrats setzt voraus, dass der Arbeitnehmer Kündigungsschutz genießt. Das heißt, es müssen die Voraussetzungen des § 23 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) (mehr als fünf bzw. zehn Arbeitnehmer) und des § 1 Abs. 1 KSchG (das Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers im Betrieb besteht länger als sechs Monate) erfüllt sein. Der Widerspruch muss frist- und ordnungsgemäß eingelegt sein. Der Widerspruch ist rechtzeitig, also innerhalb der in § 102 Abs. 3 in Verbindung mit § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vorgeschriebenen Frist von einer Woche zu erheben. Zudem muss sich der Widerspruch mindestens auf einen der in § 102 Abs. 3 BetrVG abschließend aufgeführten Widerspruchsgründe stützen (s. Übersicht). Gegebenenfalls muss der Betriebsrat konkret angeben, mit welcher Arbeit der

Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden soll. Der Widerspruch braucht eine ausreichende Begründung; die bloße Wiederholung des Gesetzeswortlauts reicht allein nicht aus. Nimmt der Betriebsrat den Widerspruch zurück, endet für den Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht.

## Rechtsfolgen der Weiterbeschäftigung sind klar geregelt

Wenn der Arbeitnehmer vor Gericht siegt, muss ihn der Arbeitgeber nicht erst ab Zustellung des Urteils, sondern bereits ab der Verkündung des erstinstanzlichen Urteils weiterbeschäftigen. Für die Dauer der gerichtlich angeordneten Weiterbeschäftigung besteht das Arbeitsverhältnis zu den im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen fort.



### EXPERTEN-TIPP

Der Arbeitnehmer muss seine Weiterbeschäftigung ausdrücklich vom Arbeitgeber verlangen. Das muss er spätestens am ersten Arbeitstag nach dem Ablauf der Kündigungsfrist tun. Entspricht der Arbeitgeber dem Verlangen nicht, muss der Arbeitnehmer seinen Anspruch vor dem Arbeitsgericht geltend machen. Notfalls kann das bis zur Zwangsvollstreckung gehen.



### DOWNLOAD

Die Checkliste „Weiterbeschäftigungsanspruch“ steht Ihnen auf [www.betriebsrat-kompakt.de](http://www.betriebsrat-kompakt.de) zum Download zur Verfügung.

**Benutzername:**  
betriebsrat

**Passwort Februar:**  
umfrage21



### CHECKLISTE: Voraussetzungen des Anspruchs auf Weiterbeschäftigung

Prüfen Sie, ob alle Voraussetzungen nach § 102 Abs. 5 BetrVG erfüllt sind.	Ja	Nein
Hat der Arbeitgeber eine ordentliche Kündigung erklärt? Bei einer außerordentlichen Kündigung und bei einer unter Vorbehalt angenommenen Änderungskündigung gilt § 102 Abs. 5 BetrVG nicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung frist- und ordnungsgemäß widersprochen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn Sie alle Fragen mit JA beantwortet haben, ist der Anspruch gegeben. Der Arbeitgeber muss daraufhin den Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Übersicht: Widerspruchsrecht des BR

Es besteht ein Widerspruchsrecht nach § 102 Abs. 3 BetrVG, wenn

- der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat (fehlerhafte Sozialauswahl) oder
- die Kündigung gegen eine Auswahlrichtlinie (§ 95 BetrVG) verstößt oder
- die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im

selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens besteht oder

- die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
- eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis erklärt hat. ■

# Alles Wichtige zur Sozialauswahl

Eine betriebsbedingte Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt und damit wirksam, wenn der Arbeitgeber dabei soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt hat (= Sozialauswahl). So sollen diejenigen Arbeitnehmer ermittelt werden, die den Verlust des Arbeitsplatzes am leichtesten verschmerzen können. Eine fehlerhafte Sozialauswahl macht eine betriebsbedingte Kündigung unwirksam.



© vegefox.com/stock.adobe.com

In die soziale Auswahl werden alle miteinander vergleichbaren Arbeitnehmer eines Betriebs einbezogen. Nicht jedoch die Kollegen in mehreren Betrieben eines Unternehmens oder innerhalb eines Konzerns – die Sozialauswahl ist grundsätzlich betriebsbezogen. In einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen sind alle Arbeitnehmer dieses Betriebs einzubeziehen. Und zwar auch dann, wenn sie Arbeitsverträge mit verschiedenen der beteiligten Unternehmen geschlossen haben. Eine Beschränkung der Sozialauswahl auf bestimmte Betriebsteile ist nicht zulässig.

## ! HINWEIS

Auch durch Auswahlrichtlinien können Arbeitnehmer gewisser Abteilungen nicht von vornherein als nicht vergleichbar eingestuft werden.

## Kriterien der Sozialauswahl sind gesetzlich vorgegeben

Alle in die Sozialauswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer werden im Hinblick auf die relevanten sozialen Gesichtspunkte „abgeglichen“. Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sind dabei diese vier Kriterien maßgeblich:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten oder
- Schwerbehinderung des Arbeitnehmers

## ! HINWEIS

Punkteschemata sind nur zur Vorprüfung bei der Sozialauswahl zulässig. In jedem Fall muss immer noch eine abschließende Einzel-fallbetrachtung folgen.



## PRAXISTIPP

Auf bei diesen Kriterien relevante Umstände können sich Arbeitnehmer übrigens auch dann berufen, wenn diese dem Arbeitgeber nicht bekannt sind. Z. B. können Unterhaltspflichten auch dann geltend gemacht werden, wenn sie sich nicht aus der Lohnsteuerkarte ergeben. Achten Sie deshalb bei der Überprüfung der Sozialauswahl darauf, dass der Arbeitgeber wirklich über alle wichtigen Informationen verfügt.

## Verpflichtung des Arbeitgebers zur korrekten Auswahl

Am Ende muss der Arbeitgeber denjenigen Mitarbeiter ermitteln, den der Verlust seines Arbeitsplatzes am wenigsten hart trifft. Die Auswahlentscheidung über die geplante Kündigung ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt. Die Folge ist wiederum die Unwirksamkeit der darauf beruhenden Kündigung(en). Das Gesetz enthält keinen Bewertungsmaßstab und äußert sich auch nicht dazu, wie die Kriterien zu gewichten sind. Deshalb wird dem Arbeitgeber ein relativ großer Beurteilungsspielraum eingeräumt. Er muss aber die Besonderheiten des Einzelfalls bei den Betroffenen berücksichtigen und darf nicht „rein schematisch“ entscheiden.

## Das Punkteschema hat sich durchgesetzt

Die Erstellung von Punkteschemata zur Berechnung der Sozialpunkte ist in vielen Betrieben gang und gäbe. Dabei werden bestimmten Kriterien bestimmte fixe Punktzahlen zugeordnet, z. B. acht Punkte für die Unterhaltspflicht gegenüber dem Ehegatten, vier Punkte für die Unterhaltspflicht gegenüber jedem Kind und gestaffelte Punkte für das Lebensalter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Im Falle betriebsbedingter Kündigungen werden diese Sozialpunkte im Rahmen der Sozialauswahl addiert. Derjenige der vergleichbaren Arbeitnehmer, der die geringste Punktzahl hat, muss dann gehen.

## Auswahlrichtlinien können hilfreich sein

Häufig sind auch kollektiv vereinbarte Auswahlrichtlinien anzutreffen. Diese können in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung (§ 95 BetrVG) niedergelegt sein. Darin wird geregelt, wie die sozialen Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind. Auswahlrichtlinien genießen vor Gericht einen höheren Bestandsschutz. Denn nach § 1 Abs. 4 KSchG kann die getroffene Sozialauswahl bei der Verwendung solcher Richtlinien nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

Betriebsvereinbarung zwischen der Firma \_\_\_\_\_ (Name der Firma) vertreten durch den Vorsitzenden der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat \_\_\_\_\_ (Name der Firma) vertreten durch den/die Vorsitzende/n über die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen

### Präambel

Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass zur Erhaltung der wirtschaftlichen Existenz ein Personalabbau zwingend erforderlich ist. Um ein sozial ausgewogenes Auswahlverfahren bei den notwendigen betriebsbedingten Kündigungen zu erreichen, werden die folgenden Auswahlrichtlinien geschlossen. Ziel dieser Vereinbarung ist eine sozial gerechte Auswahl unter den betroffenen Mitarbeitern.

### § 1 betriebsbedingte Kündigungen/Grundsätze

- (1) Bei Wegfall von Arbeitsplätzen aus betrieblichen Gründen ist vorrangig zu prüfen, ob die Weiterbeschäftigung des/der betroffenen Mitarbeiters/in auf anderen, freien Arbeitsplätzen, gegebenenfalls auch zu ungünstigeren Bedingungen, möglich ist.
- (2) Im Rahmen einer möglichen Weiterbeschäftigung ist zu prüfen, ob eine Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahme in Betracht kommt. Solche Maßnahmen kommen nur dann infrage, wenn der/die davon betroffene Mitarbeiter/in damit einverstanden ist. Zusätzlich muss diese Maßnahme der Firma zumutbar und im Anschluss an die Maßnahme eine Weiterbeschäftigung in der Firma möglich sein.
- (3) Aus betrieblichen Gründen kann nur solchen Mitarbeitern/innen gekündigt werden, deren Arbeitsplatz – aufgrund der Unternehmerentscheidung – entfällt. Das Gleiche gilt bei einer Reduzierung der Beschäftigtenzahl in einer Abteilung, einem Betriebsteil oder im Gesamtbetrieb.
- (4) Sind betriebsbedingte Kündigungen unvermeidbar, werden von der Firma nach Absprache mit dem Betriebsrat in den Kreis der miteinander vergleichbaren Mitarbeiter/innen alle einbezogen, deren Funktion auch von dem/der Mitarbeiter/in wahrgenommen werden kann, dessen/deren Arbeitsplatz wegfallen wird. In den Kreis der einzubeziehenden Mitarbeiter/innen gehören insbesondere diejenigen Mitarbeiter/innen, die auf ähnlichen oder verwandten Arbeitsplätzen beschäftigt sind, sofern sie eine kürzere Betriebszugehörigkeit besitzen.
- (5) Vergleichbar im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind diejenigen Mitarbeiter/innen, die auf Grund ihrer betrieblichen Tätigkeit und beruflichen Qualifikation ohne längere Einarbeitungszeit gegenseitig austauschbar sind.
- (6) Die soziale Auswahl aus dem Kreis der betroffenen Mitarbeiter/innen ist so vorzunehmen, dass grundsätzlich der-/diejenige in erster Linie zu entlassen ist, den/die eine Kündigung am wenigsten hart trifft. Dabei sind alle maßgeblichen Umstände zu berücksichtigen, soweit sie

dem Arbeitgeber bekannt sind oder ihm durch den/die Mitarbeiter/in oder den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung bekannt gegeben worden sind.

### § 2 Ausnahmen von der sozialen Auswahl bei betriebsbedingten Kündigungen

In die soziale Auswahl sind Mitarbeiter/innen nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur der Firma, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

### § 3 Durchführung der sozialen Auswahl

- (1) Sofern keine Ausnahme nach § 3 dieser Betriebsvereinbarung vorliegt, wird die soziale Auswahl unter den verbleibenden Mitarbeitern/innen nach den gesetzlichen Sozialkriterien
  - Dauer der Betriebszugehörigkeit,
  - Lebensalter,
  - Unterhaltspflichten und einer
  - ggf. vorhandenen Schwerbehinderung durchgeführt.
- (2) Die Sozialkriterien werden nach dem folgenden Punkteschema gewichtet:
  1. Betriebszugehörigkeit
    - Bis 10 Jahre: je Dienstjahr 1 Punkt
    - ab dem 11. Dienstjahr: je Dienstjahr 2 Punkte
 Es werden nur Dienstjahre bis zum vollendeten 55. Lebensjahr berücksichtigt, maximal 70 Punkte.
  2. Lebensalter
    - Für jedes vollendete Lebensjahr: 1 Punkt, maximal 55 Punkte
  3. Unterhaltspflichten
    - Verheiratet: 8 Punkte
    - Je unterhaltsberechtigtes Kind: 4 Punkte
  4. Schwerbehinderung
    - Bis 50 % Erwerbsminderung: 5 Punkte
    - Über 50 % je 10% Erwerbsminderung: 1 Punkt
- (3) Eine höhere Punktzahl führt zu einer höheren sozialen Schutzwürdigkeit.

### § 4 Verstöße gegen die Betriebsvereinbarung

Ein Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung berechtigt den Betriebsrat zum Widerspruch gemäß § 102 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG.

### § 5 Schlussbestimmungen

- (1) Die Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von \_\_\_\_\_ Monaten zum Jahresende gekündigt werden.
- (2) Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen.
- (3) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Geschäftsleitung

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Betriebsrat

### DOWNLOAD

Die Muster-Betriebsvereinbarung „Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen“ steht Ihnen auf [www.betriebsrat-kompakt.de](http://www.betriebsrat-kompakt.de) zum Download zur Verfügung.

**Benutzername:**  
betriebsrat

**Passwort Februar:**  
umfrage21

# Aufhebungsvertrag: Klären Sie die Kollegen über die Risiken auf

Zwar sieht das Gesetz keine Mitbestimmungsrechte des Gremiums bei Aufhebungsverträgen vor. Sie können als Betriebsrat aber in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG) mit dem Arbeitgeber Ihre Beteiligung bei solchen Verträgen vereinbaren. Denkbar wäre ein Unterrichtsrecht (d. h. der Betriebsrat müsste rechtzeitig vor dem Abschluss vollständig informiert werden), vielleicht sogar ein Anhörungsrecht in Anlehnung an § 102 BetrVG.

Die Beratung bei Aufhebungsverträgen kann natürlich nicht zum Kerngeschäft des Betriebsrats gehören: Betriebsräte tun gut daran, betroffene Kollegen an erfahrene Juristen zu verweisen und höchstens eine Art Erstberatung anzubieten. Und fast immer ist das Gremium in unterstützender Funktion gefragt: Häufig ist mit Aufhebungsverträgen ein großer Druck der Geschäftsleitung auf die betroffenen Kollegen verbunden. Arbeitnehmer sollten daher die Verhandlungen auf keinen Fall alleine mit dem Arbeitgeber führen – das gilt erst recht, wenn auf der anderen Seite gleich mehrere Teilnehmer sitzen. Wenn Sie wissen bzw. den Verdacht haben, dass Ihre Geschäftsleitung solche Gespräche führt und dabei Druck ausübt, sollten Sie dies ansprechen und versuchen, dies zu unterbinden. Bieten Sie an, ebenfalls teilzunehmen.

## Leisten Sie Aufklärungsarbeit

Jeder Kollege hat einen Anspruch darauf, dass zu Personalgesprächen ein Mitglied des Betriebsrats hinzugezogen wird. Arbeitnehmer sind allein der geballten Verhandlungsmacht der Arbeitgeberseite (häufig nicht nur Vertreter der Personalabteilung, sondern auch noch externe Anwälte) in den seltensten Fällen gewachsen. Außerdem ist die Gefahr von möglichen Drohungen des Arbeitgebers geringer, wenn ein Betriebsratsmitglied anwesend ist. Sollte es doch dazu kommen, gibt es so außerdem einen Zeugen, der später mögliche Drohungen oder ähnliche Praktiken der Geschäftsleitung bekunden könnte. Das ist in einer Gerichtsverhandlung über eine mögliche Anfechtung des Vertrages von entscheidender Bedeutung.

## Ist der Vertrag rechtmäßig?

Durch einen Aufhebungsvertrag verliert der Beschäftigte endgültig seinen Arbeitsplatz; deshalb muss stets eine genaue Prüfung des Inhalts und der Rahmenbedingungen erfolgen. Im Vertragstext müssen alle wesentlichen Punkte hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geregelt sein. Dazu zählen:

- Zeitpunkt der Beendigung
- Beendigungsgrund
- Entgeltansprüche
- Freistellung von der Arbeitsverpflichtung
- Urlaubsansprüche
- Abfindung
- betriebliche Altersversorgung
- Zeugnis
- Arbeitsbescheinigung gemäß § 312 SGB III
- Ausgleichsquittung
- salvatorische Klausel

## Der Arbeitgeber hat nur wenige Aufklärungspflichten

Aufhebungsverträge ersetzen häufig betriebsbedingte Kündigungen. Sie können durchaus Vorteile haben, wie etwa großzügige Abfindungen. Doch dabei ist auch große Vorsicht geboten, denn der Arbeitgeber hat nur wenige Aufklärungspflichten gegenüber den Beschäftigten. Deshalb sollten Kollegen solche Verträge nicht vorschnell unterschreiben, sondern genau prüfen. Sonst drohen gravierende finanzielle Nachteile, z. B. bei der betrieblichen Altersversorgung.

## Nachteile für die Kollegen

Der Auflösungsvertrag schafft vollendete Tatsachen. Nicht selten können Arbeitnehmer die Tragweite ihrer Zustimmung dazu nicht in vollem Ausmaß erfassen. Das Bundesarbeitsgericht steht jedoch grundsätzlich auf dem Standpunkt, dass der Arbeitnehmer selbst dafür verantwortlich ist, wie viel er weiß oder eben auch nicht weiß. Nur in Ausnahmesituationen hat der Arbeitgeber eine gewisse Aufklärungs- oder Belehrungspflicht hinsichtlich des ausscheidenden Arbeitnehmers – und zwar dann, wenn die Initiative für die Auflösung vom Arbeitgeber ausgeht. Übrigens: Regen Kollegen selbst den Abschluss eines Aufhebungsvertrages an, würden den Arbeitgeber überhaupt keine Hinweispflichten treffen. Daher ist von Aufhebungsverträgen ohne professionelle rechtliche Beratung dringend abzuraten. ■

### EXPERTENTIPP

Beim Zeitpunkt der Beendigung sollte der Arbeitnehmer darauf achten, dass wenigstens die gesetzliche Kündigungsfrist eingehalten wird. Wird diese unterschritten oder endet das Arbeitsverhältnis gar sofort, kann das eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld bedeuten. Um das zu vermeiden, haben findige Betroffene begonnen, die Auflösungsverträge rückzudatieren. Das jedoch ist Betrug (§ 263 Strafgesetzbuch – StGB).

# Abfindung: So können Sie die Kollegen informieren

Eine Abfindung kann den entlassenen Kollegen aus unterschiedlichen Rechtsgrundlagen gezahlt werden. Arbeitnehmer, die sich damit beschäftigen, brauchen hier natürlich vor allem einen professionellen Rechtsbeistand. Dennoch kann es nicht schaden, wenn auch Sie als Betriebsrat einige grundlegende Fakten kennen. So können Sie zum einen die Kollegen wenigstens grundsätzlich beraten und zum anderen den Arbeitgeber eher kontrollieren, ob er sich an die bestehenden Regelungen hält.

Gesetzlich verbrieft Rechte auf Abfindung gibt es nur im Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Da ist zum einen der Klageverzicht nach dem Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung gemäß § 1a KSchG und zum anderen die Abfindung im Rahmen der §§ 9, 10 KSchG. Danach besteht ein Recht auf Abfindung für den Fall, dass ein Arbeitnehmer mit seiner Kündigungsschutzklage erfolgreich war, ihm die Weiterbeschäftigung jedoch nicht zugemutet werden kann (Auflösungsantrag des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers).



© Stockfotos-MG/stock.adobe.com

lich eine Sozialplanpflicht aus. Der Sozialplan ist in diesen Fällen allerdings nur dann über die Einigungsstelle erzwingbar, wenn die in § 112a BetrVG genannten Schwellenwerte bei den betriebsbedingten Entlassungen erreicht werden. Dies sind

- in einem Betrieb mit in der Regel weniger als 60 Arbeitnehmern 20 % der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer bzw. mindestens sechs Arbeitnehmer oder
- in einem Betrieb mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 250 Arbeitnehmern 20 % der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer bzw. mindestens 37 Arbeitnehmer oder
- in einem Betrieb mit in der Regel mindestens 250 und weniger als 500 Arbeitnehmern 15 % der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer bzw. mindestens 60 Arbeitnehmer oder
- in einem Betrieb mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern 10 % der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer bzw. mindestens 60 Arbeitnehmer.

## EXPERTENTIPP

Für die Höhe der im Sozialplan festgeschriebenen Abfindungen gibt es keine verbindlichen Vorgaben. In der Regel werden aber die Grundsätze des KSchG angewendet (das heißt, mindestens ein halbes Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit); je nach Budget und „Leidensdruck“ des Arbeitgebers können aber auch deutlich höhere Entschädigungen gezahlt werden. Das hängt nicht zuletzt auch vom Verhandlungsgeschick des Betriebsrats ab.

## EXPERTENTIPP

Auch Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge sowie – in Ausnahmefällen – einzelne Arbeitsverträge können Anspruchsgrundlagen für Abfindungen sein.

## Sozialplan eine der häufigsten Rechtsgrundlagen

Neben den bereits erwähnten Möglichkeiten, die alle im Individualrecht wurzeln, sieht auch das kollektive Arbeitsrecht Abfindungszahlungen vor. Die weitaus Wichtigste davon ist der Anspruch aus einem Sozialplan, unter Umständen auch aus einem Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG). § 112 BetrVG regelt den Abschluss eines Interessenausgleichs sowie eines Sozialplans zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, wenn im Unternehmen des Arbeitgebers eine Betriebsänderung i. S. v. § 111 BetrVG durchgeführt wird, die für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft (wirtschaftliche) Nachteile mit sich bringt. Lassen sich diese Nachteile nicht mit anderen Maßnahmen ausgleichen, bleibt häufig nur noch die Abfindung, auch und gerade beim endgültigen Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund der Umstrukturierung.

## Sozialplanpflicht bei Personalabbau

Auch eine Umstrukturierung, in der ausschließlich ein Personalabbau vollzogen wird, löst grundsätz-

## Abfindung im Rahmen eines Nachteilsausgleichs

Falls der Arbeitgeber trotz einer Betriebsänderung weder einen Interessenausgleich noch einen Sozialplan verhandelt hat, greift § 113 BetrVG. Danach haben die Beschäftigten einen Anspruch auf Abfindungen als sogenannten Nachteilsausgleich aus § 113 BetrVG. Wird auch dieser nicht freiwillig gezahlt, können die Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht klagen. Die Höhe der Abfindung als Nachteilsausgleich orientiert sich am KSchG.



### POST

Wenn Sie Rat benötigen, wenden Sie sich an [fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)



### HINWEIS

Ein Recht auf Nachteilsausgleich haben auch diejenigen Arbeitnehmer, die entlassen werden, weil der Arbeitgeber von einem Interessenausgleich über die geplante Umstrukturierung ohne zwingenden Grund abweicht.

## Abfindung als Folge eines Aufhebungsvertrags

Sehr häufig schließen Arbeitgeber und Beschäftigte Aufhebungsverträge und vermeiden so die betriebsbedingte Kündigung. Dann ist meist auch eine Abfindung Vertragsinhalt. Hier gibt es nur wenige rechtliche Vorgaben. Betriebsräte sollten versuchen, den Beschäftigten auf mögliche Risiken des Aufhebungsvertrags wie etwa den Verlust der Kündigungsschutzklage oder mögliche Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld aufmerksam zu machen.

## So vermeiden Kollegen Ruhe- und Sperrzeiten

Die gute Nachricht zuerst: Die Abfindung wird nicht auf das Arbeitslosengeld angerechnet. Doch wenn die Betroffenen nicht aufpassen, drohen ihnen von der Agentur für Arbeit verhängte Ruhe- oder sogar Sperrzeiten. Um das zu vermeiden, kommt es oft auf die Details an. Das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bedeutet keine Kürzung, sondern nur eine Verschiebung der Zahlung. Rechtsgrundlage für diesen verspäteten Beginn ist § 158 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III). Danach ruht der Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld I dann, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (sog. Entlassungsentschädigung) erhält oder bean-

spruchen kann und wenn das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist.

## Kündigungsfrist darf durch Aufhebungsvertrag nicht verkürzt werden

Eine als Voraussetzung für § 158 SGB III gemeinte vorzeitige Beendigung kann vor allem in zwei Fällen eintreten:

- Vereinbarung eines Aufhebungsvertrags, einer Abwicklungsvereinbarung
- Schließen eines gerichtlichen Vergleichs während des Kündigungsschutzprozesses

Ein Ruhen des ALG I lässt sich leicht vermeiden: Ihre Kollegen müssen darauf achten, dass sie bei der Unterzeichnung des Vertrags bzw. Vergleichs die gesetzliche Kündigungsfrist voll ausschöpfen. Sobald diese Frist gewahrt ist, ist ein Ruhen vom Tisch.

## Sperrzeit setzt pflichtwidriges Verhalten voraus

Im Unterschied zum Ruhen des Anspruchs bei Entlassungsentschädigung setzt die Verhängung einer Sperrzeit ein Fehlverhalten des Beschäftigten voraus. Entscheidende Vorschrift ist § 159 SGB III: Danach wird der Anspruch auf die ALG-Zahlung gesperrt, falls der Arbeitnehmer sich ohne wichtigen Grund versicherungswidrig verhalten hat. Das bedeutet: Wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsvertrag selbst kündigt oder ihm wegen einer Pflichtverletzung außerordentlich oder ordentlich gekündigt wurde, droht grundsätzlich eine Sperrzeit bei der Bundesagentur für Arbeit von bis zu zwölf Wochen.

## Keine Sperrzeit für Arbeitslosengeld bei wichtigem Grund

Die Agentur für Arbeit verhängt keine Sperrzeit, wenn der Betroffene einen wichtigen Grund für sein Verhalten hatte. Arbeitsgerichte haben in den letzten Jahren einige Fallgruppen definiert, bei denen vom Vorliegen eines wichtigen Grundes ausgegangen werden kann:

- fristlose Kündigung des Beschäftigten bei Lohnrückständen des Arbeitgebers, die mehr als sechs Monate umfassen und durch den Arbeitnehmer bereits abgemahnt wurden (LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.2.2005, Az.: L 1 AL 125/03)
- Mobbing, erheblicher psychischer Druck oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Abfindung beträgt nicht mehr als ein halbes Monatsgehalt pro Jahr der Beschäftigung
- Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags zur Vermeidung einer ansonsten ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung. Achtung: Wenn statt des Aufhebungsvertrags betriebsbedingt gekündigt worden wäre, muss dies exakt so ausdrücklich im Aufhebungsvertrag stehen. ■

### IMPRESSUM

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG,  
Römerstraße 4, 86438 Kissing,  
Tel.: 08233 234000,  
Fax: 08233 237400,  
E-Mail: [service@weka.de](mailto:service@weka.de),  
Internet: [www.betriebsratmitbestimmung.de](http://www.betriebsratmitbestimmung.de)

#### Persönlich haftende Gesellschafterin:

WEKA MEDIA BeteiligungsGmbH, Sitz in Kissing  
**Geschäftsführung:** Stephan Behrens,  
Michael Bruns, Kurt Skupin  
**Chefredakteurin:** Silke Rohde (v.i.S.d.P.),  
Anschrift siehe oben,  
**Objektleitung:** Petra Rubner

**Druck:** SAXOPRINT GmbH, Enderstr. 92 c,  
01277 Dresden, [saxoprint.de](http://saxoprint.de)

**Erscheinungsweise:** monatlich

ISSN: 18617425

Alle Angaben in Betriebsrat KOMPAKT wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers.