



Ihre Referenten:

Tore Raulfs / Dr. jur. Daniel Quast LL.M. / Markus Weron

sind Rechtsanwälte der überörtlichen, ausschließlich für Unternehmen im arbeitsrechtlich tätigen Anwaltssozietät Dr. Schreiner + Partner mit Standorten in Attendorn, Köln, Hamburg, Dresden, Karlsruhe und München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Beratung von mittelständischen und großen Unternehmen bei individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Fragestellungen.

Seminarablauf: Betriebsbedingte Kündigung bei Auftragsrückgang und Restrukturierung

10.00 Uhr Begrüßung / Einführung

Inhalte und Ziele des Seminars

A. Gründe der betriebsbedingten Kündigung

- I. Außerbetriebliche Gründe (z. B. Absatz- / Auftrags- / Umsatz- / Gewinnrückgang)
 1. Selbstbindende Unternehmerentscheidung
 2. Darlegung der Korrelation von Auftragsrückgang und Beschäftigungsbedarf
- II. Innerbetriebliche Gründe (z. B. Schließung oder Einschränkung von Betriebsteilen, etwa der Produktion oder der Verwaltung, Rationalisierung, Organisationsänderungen, Outsourcing)
 1. Gestaltende Unternehmerentscheidung
 2. Eingeschränkte, gerichtliche Überprüfbarkeit
- III. Fazit: Strategische Herangehensweise an die betriebsbedingte Kündigung für Arbeitgeber

B. Keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung – Vorrang der Änderungs- vor der Beendigungskündigung

- I. Gleichrangige oder hierarchisch niedrigere Arbeitsplätze
- II. Geeignete Arbeitsplätze
- III. Freie Arbeitsplätze
- IV. Sonderfall: Leiharbeitnehmer

11.30 - 11.45 Uhr Kaffeepause

C. Die Sozialauswahl

- I. Arbeitsplatzbezogene Vergleichbarkeit
 1. Der Betrieb als Bezugspunkt für die Vergleichbarkeit
 2. Horizontale, keine vertikale Vergleichbarkeit
 3. Ausbildung, Kenntnisse und Fähigkeiten als maßgebliche Faktoren für die Vergleichbarkeit
 4. Der Arbeitsvertrag als Grenze für die Vergleichbarkeit
- II. Die Sozialauswahl im engeren Sinne
 1. Maßgebende Kriterien: Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung
 2. Erleichterung der Sozialauswahl durch Punktesysteme als Auswahlgrundsätze gemäß §§ 1 Abs. 4 KSchG, 95 BetrVG
 3. Herausnahme von Arbeitnehmern aus der Sozialauswahl
 - a. Leistungsträger gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG
 - b. Wegen ausgewogener Personal- und Altersstruktur gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG
 - c. Arbeitnehmer mit besonderem Kündigungsschutz

D. Die betriebsbedingte Kündigung bei Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz

- I. Betriebsratsmitglieder und Schwerbehindertenvertretung
- II. Schwerbehinderte Arbeitnehmer und Gleichgestellte
- III. Arbeitnehmer in Mutterschutz und Elternzeit

13.00 - 14.00 Uhr Gemeinsames Mittagessen

E. Kollektive Voraussetzungen für eine wirksame betriebsbedingte Kündigung

- I. Die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung gemäß § 102 BetrVG
- II. Die Massentlassungsanzeige gemäß §§ 17 f. KSchG
 1. Erforderlichkeit einer Massentlassungsanzeige
 2. Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Massentlassungsanzeige
- III. Konsultationspflicht gemäß §§ 17 f. KSchG

F. Personalabbau als Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG

- I. Voraussetzung für das Vorliegen einer Betriebsänderung gemäß § 111 Satz 3 BetrVG
 1. Reiner Personalabbau als Einschränkung des Betriebs
 2. Schließung von Betrieben oder Betriebsteilen
 3. Grundlegende Organisationsänderungen
 4. Grundlegend neue Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren
- II. Versuch eines Interessenausgleichs gemäß § 112 Abs. 1 bis 3 BetrVG
 1. Die Interessenausgleichsverhandlungen
 2. Mögliche Inhalte eines Interessenausgleichs
 3. Das Scheitern der Interessenausgleichsverhandlungen vor der Einigungsstelle

15.30 - 15.45 Uhr Kaffeepause

III. Die Sozialplanpflicht gemäß § 111 Abs. 4 und 5 BetrVG

1. Mögliche Inhalte eines Sozialplans
 2. Ausnahmen von der Sozialplanpflicht gemäß § 112 a BetrVG
 - a. Bei reinem Personalabbau
 - b. Bei neu gegründeten Unternehmen
 3. Die Sozialplanverhandlungen vor der Einigungsstelle
 4. Besondere Sozialpläne
 - a. Der Transfersozialplan
 - b. Der Sozialtarifvertrag
- ## IV. Folgen fehlerhaften Vorgehens bei Betriebsänderungen
1. Ordnungswidrigkeit gemäß § 121 BetrVG
 2. Unterlassungsanspruch des Betriebsrats (Gefahr einer einstweiligen Verfügung)
 3. Nachteilsausgleichsansprüche gemäß § 113 BetrVG

G. Taktische und strategische Überlegungen bei betriebsbedingten Kündigungen und Betriebsänderungen

Diskussion / Fragen aus dem Teilnehmerkreis

Ausgabe der Semindokumentation

18.00 Uhr Ende der Veranstaltung