

Dr. Ulrich Boudon

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ausbilder der Fachanwaltslehrgänge für Arbeitsrecht

Veröffentlichungen in „Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht“, „Das Arbeitsrechtliche Mandat“, „Der Arbeitsrechts-Berater“, „Anwaltstaschenbuch Arbeitsrecht“, VDI-Wissensforum

Betriebsbedingte Kündigung

5:45 Zeitstunden

(Dieses Seminar ist auch in 3 einzelnen Teilen buchbar.)

Datum der Veranstaltung: 26.6.2010

Mit Teilnahmebestätigung zur Anerkennung nach **§ 15 FAO**

Seminarbeschreibung

Unter den drei Kündigungsgründen des § 1 KSchG ist die betriebsbedingte Kündigung sowohl in der forensischen Praxis als auch in der Beratung der mit Abstand wichtigste. Die Rechtsprechung entwickelt und verfeinert die Strukturen immer weiter. Das BAG betont einerseits die Freiheit der Unternehmerentscheidung, aus der sich kündigungsrelevante Folgen ergeben können. Andererseits gelten strenge Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast.

Der Vortrag, das umfassende Skript und praktische Fallbeispiele zeigen die Grundlagen der neuesten BAG-Rechtsprechung.

- Abgrenzung von Kündigungsentschluss und betriebsbedingtem Kündigungsgrund; inner- und außerbetriebliche Ursachen; gerichtlicher Kontrollmaßstab der unternehmerischen Organisationsentscheidung
- Dringlichkeit der betrieblichen Erfordernisse; Verhältnismäßigkeitsgrundsatz; anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit; Alternativmaßnahmen; Wegfall der Möglichkeit der Weiterbeschäftigung
- Sozialauswahl; Bestimmung des relevanten Personenkreises; Vergleichbarkeit; Sozialindikatoren und deren Gewichtung, Leistungsträgerklausel
- Wiedereinstellungsanspruch; Grenzen, praktische Handhabung, prozessuale Durchsetzung
- Beteiligung des Betriebsrats; Inhalt und Umfang der Mitteilungspflichten; Auswirkungen auf den Kündigungsschutzprozess
- Neuere Rechtsprechung des BAG zum Vorrang der Änderungskündigung; Besonderheiten bei betriebsbedingter Änderungskündigung zur Lohnkostensenkung

Seminarinhalte

Betriebsbedingte Kündigung

1. Das betriebliche Erfordernis nach § 1 Abs. 2 KSchG
2. Die Dringlichkeit des betrieblichen Erfordernisses
3. Wegfall der Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung
4. Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG)
5. Wiedereinstellungsanspruch nach betriebsbedingter Kündigung
6. Die Beteiligung des Betriebsrates
7. Die außerordentliche betriebsbedingte Kündigung

Änderungskündigung

1. Begriff
2. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers
3. Erklärung des Vorbehaltes
4. Prüfungsmaßstab
5. Beteiligung des Betriebsrates

Preis: € 159,- zzgl. 19% MwSt.

Gliederung des Skripts

BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

1. Einleitung	6
2. Das betriebliche Erfordernis nach § 1 Abs. 2 KSchG	7
2.1. Entwicklung der Rechtsprechung	17
2.1.1. Außer- und innerbetriebliche Gründe	18
2.1.2. Verhältnismäßigkeitsprinzip	18
2.1.3. Interessenabwägung	19
2.2. Außerbetriebliche Gründe einer betriebsbedingten Kündigung	19
2.2.1. Gebundene Unternehmerentscheidung bei außerbetrieblichen Gründen	19
2.2.2. Darlegungslast des Arbeitgebers	20
2.2.3. Selbstbindung und Unternehmerentscheidung	23
2.2.4. Beispiele	24
2.3. Innerbetriebliche Gründe einer betriebsbedingten Kündigung	25
2.3.1. Darlegungslast des Arbeitgebers – Gerichtliche Missbrauchskontrolle der Unternehmensentscheidung	26
2.3.2. Plausibilitätskontrolle des Arbeitgebervortrags	31
2.4. Entscheidungsrelevanter Zeitpunkt	33
3. Die Dringlichkeit des betrieblichen Erfordernisses	36
3.1. Interessenabwägung im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung	37
3.2. Sachlicher Grund als Voraussetzung der Dringlichkeit	38
3.2.1. Kostenersparnis	38
3.2.2. Gewinnmaximierung	40
3.3. Dringlichkeit und Alternativmaßnahmen / Überstunden und Kurzarbeit	42
3.3.1. Überstundenabbau / Arbeitszeitguthaben	42
3.3.2. Kurzarbeit	43
4. Wegfall der Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung	45
4.1. Vorfragen	45
4.1.1. Betriebs- und Unternehmensbegriff	45
4.1.2. Widerspruch des Betriebsrates?	47
4.1.3. Systematische Einordnung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	47
4.1.4. Begriff des freien Arbeitsplatzes	48

4.2. Anderweitige Beschäftigung nach § 1 Abs. 2 S. 2 u. 3 KSchG	50
4.2.1. Weiterbeschäftigung in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens	51
4.2.2. Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen, Vorrang der Änderungskündigung	53
4.2.3. Weiterbeschäftigung nach Umschulung / Fortbildung	61
5. Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG)	62
5.1. Einführung	62
5.2. Der Inhalt der Berücksichtigungspflicht	66
5.2.1. Personenkreis – Sonderkündigungsschutz	66
5.2.2. Die betriebliche Auswahl / Vergleichbarkeit	69
5.2.3. Sozialauswahl zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften	73
5.3. Die sozialen Auswahlkriterien im einzelnen	74
5.3.1. Soziale Gesichtspunkte	76
5.3.2. Gewichtung und Mitteilung der Gewichtung	78
5.4. Überwindung der sozialen Auswahl durch betriebliche Bedürfnisse	81
5.5. Darlegungs- und Beweislast, Mitteilungspflichten des Arbeitgebers	86
5.6. Absicherung betriebsbedingter Kündigungen (§ 1 Abs. 4 und 5 KSchG)	87
5.7. Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung (§ 1a KSchG)	95
5.8. Besonderheiten bei Massenentlassungen	96
6. Wiedereinstellungsanspruch nach betriebsbedingter Kündigung	97
7. Die Beteiligung des Betriebsrates	101
8. Die außerordentliche betriebsbedingte Kündigung	109

ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG

1. Begriff	115
2. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers	115
3. Erklärung des Vorbehaltes	117
4. Prüfungsmaßstab	118
4.1. Außerordentliche Änderungskündigung	118
4.2. Ordentliche Änderungskündigung	119
5. Beteiligung des Betriebsrates	127