

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

SONDERAUSGABE:

Wie man als Mitarbeiter*in
unschuldig ins Visier geraten
kann – und wie man sich
dagegen wehren kann

[illegible]

Oft wird die Angelegenheit am Ende durch Geld gelöst. Daran sind Sie als MAV zwar nicht unmittelbar beteiligt – aber Sie können Ihren Kolleg*innen dennoch an manchen Stellen unter die Arme greifen.

ADUVA



Dr. Michael Tillmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht & Autor

Seit mittlerweile mehr als 20 Jahren beschäftige ich mich mit dem Arbeitsrecht von A wie Abmahnung über K wie Kündigung bis Z wie Zeugnis. Da ist es nicht ganz einfach, immer auf dem Laufenden zu bleiben und durchzublicken. Ich bereite in den Sonderausgaben immer jeweils ein Thema aktuell und leicht zugänglich für Sie auf, damit Sie den Durchblick behalten.

[Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

betriebsbedingte Kündigungen gibt es nicht nur in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Arbeitgebern ist es nämlich erlaubt, auch „ohne Not“ umzustrukturieren. Zudem stecken hinter betriebsbedingten Kündigungen wohl nicht ganz selten zumindest auch andere Motive.

Wenn man aber trotzdem einer betriebsbedingten Kündigung auch etwas Positives abgewinnen wollte, wäre es wohl der Umstand, dass es nicht um einen Vorwurf gegen den*die betroffenen Mitarbeitenden geht. Das ändert zwar nichts an dem drohenden Verlust des Arbeitsplatzes, aber immerhin ist die Kündigung dann vielleicht emotional etwas leichter zu „verdauen“.

Die vorliegende Sonderausgabe gibt Ihnen eine Übersicht, unter welchen Voraussetzungen eine – wirksame – betriebsbedingte Kündigung in Betracht kommt und was im praktischen Umgang mit einer solchen Situation zu beachten ist – sowohl für Ihre Kolleg*innen als auch für Sie als MAV.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre.

Ihr

Michael Tillmann, Chefredakteur

Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autor:** Dr. Michael Tillmann, RA, Köln | **Lektorat/Schlussredaktion:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: andyller; S. 3: Fand; S. 5: Hurca; S. 9: Viacheslav Yakobchuk – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ 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. | Dieses monothematische Supplement „Betriebsbedingte Kündigung“ liegt der Ausgabe 08 | August 2025 von „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

EINFÜHRUNG

Grundstruktur: Unschuldig im Visier –
darum geht es bei einer betriebsbedingten
Kündigung 3

GRUNDLAGEN

Der Arbeitsplatz entfällt – weil der*die
Dienstgeber*in es so will 4

Die Sozialauswahl: So wird der Kreis
der Betroffenen ermittelt 4

SCHWERPUNKTTHEMA

Die Abfindung – letztlich geht es
fast immer ums Geld 6+7

KOLLEKTIVES RECHT

Bei betriebsbedingten Kündigungen reden
Sie als MAV mit – das sind Ihre Rechte 8+9

WICHTIGE URTEILE

Kann Gehalt angerechnet werden, das in einem
neuen Job hätte erzielt werden können? 10

Freistellung während Kündigungsfrist:
Kein Homeoffice bei Standortschließung 10

Fortbildungsmöglichkeit beeinflusst
Kündigungsschutz 11

„Ein-Personen-Kündigung“ erfordert
besonders kritische Prüfung 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Formerfordernisse für Kündigungen bergen
Risiken – vor allem für Arbeitgebende 12

Unschuldig im Visier

Bei der betriebsbedingten Kündigung geht es um „objektive“ Gründe, also um Gründe, die nicht mit den Mitarbeitenden als Personen zusammenhängen, sondern mit den betrieblichen Strukturen. Das ändert natürlich nichts daran, dass am Ende ganz bestimmte Mitarbeitende von der „objektiven“ Maßnahme sehr subjektiv und ganz persönlich betroffen sind.

Somit sind letztlich auch betriebsbedingte Kündigungen keine ganz emotionsfreien Angelegenheiten. Das gilt umso mehr, wenn nicht nur ein bestimmter Betrieb, eine bestimmte Einrichtung, sondern vielleicht auch eine ganze Branche von Problemen betroffen ist. Dann ist die Chance auf einen neuen Arbeitsplatz kleiner und die Neigung umso geringer, schnell für eine überschaubare Abfindung den bisherigen Arbeitsplatz aufzugeben.

Aktuell ist der Arbeitsmarkt in den meisten Branchen noch recht arbeitnehmerfreundlich, auch wenn die wirtschaftliche Lage insgesamt schwierig und unsicher erscheint. Natürlich können auch auf einem prinzipiell positiven Arbeitsmarkt persönliche Merkmale wie etwa das Alter eine – leider – negative Rolle spielen.

Prüfschema bei betriebsbedingten Kündigungen

Ihr*e Dienstgeber*in kann betriebsbedingte Gründe nicht einfach behaupten. Vielmehr muss er*sie einem Prüfungsschema folgen, an dem er*sie auch vor dem Arbeitsgericht gemessen wird:

4 Prüfungsstufen

Diese Hürden muss eine wirksame betriebsbedingte Kündigung nehmen

1. Wegfall des Arbeitsplatzes

Ist ein Arbeitsplatz und damit ein konkretes Arbeitsvolumen tatsächlich weggefallen und nicht nur etwa umbenannt worden?

2. Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

Kann der*die betroffene Mitarbeitende auf einem anderen, freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden? Dann darf der*die Arbeitgebende nicht kündigen.

3. Sozialauswahl

Falls auf dem weggefallenen Arbeitsplatz mehrere Mitarbeitende zumindest theoretisch einsatzfähig wären, ist unter ihnen eine Auswahl nach sozialen Kriterien vorzunehmen.

4. Interessenabwägung

Abschließend ist zu prüfen, ob eine Abwägung der beiderseitigen Interessen am Ende doch zur Unwirksamkeit der Kündigung führt, auch wenn diese die bisherigen Prüfungsstufen „erfolgreich“ durchlaufen hat.

Darüber hinaus ist das gesamte Kündigungsrecht von dem Gedanken der „Ultima Ratio“ geprägt. Die Kündigung muss also das letzte Mittel sein, um den gewünschten Erfolg zu erreichen.

In der Praxis dürften sich die meisten Diskussionen im Zusammenhang mit betriebsbedingten Kündigungen um die Punkte

- Wegfall des Arbeitsplatzes und
- Sozialauswahl

drehen.

Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten oft nicht streitig

Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten spielen nicht so oft eine tragende Rolle. Am ehesten können Diskussionen noch um etwas versteckte und nicht ganz so offensichtliche Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten entstehen. Das kann dann der Fall sein, wenn die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit erst über eine Änderung des Arbeitsvertrags bzw. über eine Änderungskündigung erschlossen werden muss.

Auch eine Änderungskündigung muss der*die Dienstgebende in Betracht ziehen

Wenn der*die Dienstgebende einen freien Arbeitsplatz zur Verfügung hat, dieser aber nicht in den Rahmen seines Weisungsrechts fällt, muss er*sie diesen trotzdem anbieten. Er*Sie muss dann eine Änderungskündigung aussprechen, also das Dienstverhältnis in der bisherigen Form kündigen, aber gleichzeitig ein Dienstverhältnis zu geänderten Bedingungen anbieten.

Eine Änderungskündigung besteht aus 2 Bestandteilen, die im Namen auch schon erkennbar sind:

- Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen

Das Angebot muss dabei so konkret sein, dass der*die Mitarbeitende nur noch Ja sagen müsste.

Der*Die betroffene Mitarbeitende kann dann die Annahme des Änderungsangebots unter Vorbehalt erklären und die Rechtmäßigkeit der Änderungskündigung vor Gericht überprüfen lassen. Wenn der*die Mitarbeitende den Prozess verliert, hat er*sie als „Auffangnetz“ immer noch das geänderte Dienstverhältnis.



Wegfall des Arbeitsplatzes | Lesezeit 3 Minuten

Der Arbeitsplatz entfällt – weil der*die Dienstgebende es so will

Jede betriebsbedingte Kündigung hat ihren Ursprung in einer Entscheidung des*der Arbeitgebenden. Dabei geht es zunächst nicht um die Kündigungsentscheidung an sich. Vielmehr ist der Kündigungsentscheidung eine allgemeine Entscheidung zur Unternehmensstruktur vorgelagert.

Der Wille des*der Arbeitgebenden ist der entscheidende Auslöser

Grundsätzlich kann es 2 verschiedene Arten von Ursachen für eine betriebsbedingte Kündigung geben. Ursachen für eine betriebsbedingte Kündigung können

- innerbetriebliche oder
- außerbetriebliche

Gründe sein.

Außerbetriebliche Gründe können insbesondere sein:

- Umsatzrückgang
- Auftragsmangel
- Änderungen am Markt

Innerbetriebliche Gründe sind demgegenüber etwa:

- Personalabbau
- Organisationsänderungen
- Outsourcing

In der Praxis stützen sich Arbeitgebende bei der Begründung von betriebsbedingten Kündigungen meistens auf innerbetriebliche Gründe. Das hat wohl vor allem prozesstaktische Gründe: Der*Die Arbeitgebende muss nämlich den ursächlichen Zusammenhang zwischen dem inner- oder außerbetrieblichen Grund und dem Wegfall des Arbeitsplatzes nachweisen.

Die Rechtsprechung, die diese Unterscheidung zwischen innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Gründen macht, relativiert diese Unterscheidung allerdings auf der anderen Seite dann doch selbst wieder ein bisschen: Insgesamt muss das Handeln des*der Arbeitgebenden nämlich plausibel erscheinen, wenn eine Entscheidung zumindest außerbetrieblich veranlasst ist.

Ansonsten aber darf das Gericht die Motive des*der Arbeitgebenden nicht überprüfen. Es gilt insoweit der **Grundsatz der freien Unternehmerentscheidung**. Das Gericht bzw. der*die betroffene Kolleg*in oder Sie als MAV können dem*der Dienstgebenden nicht mit Erfolg vorhalten, die geplante Maßnahme sei wirtschaftlich unsinnig oder gar kontraproduktiv.

Einen anderen Arbeitsplatz muss Ihr*e Dienstgeber*in, falls möglich, anbieten

Wenn klar ist, dass tatsächlich mindestens ein Arbeitsplatz weggefallen ist, muss der*die Dienstgebende als Nächstes prüfen, ob die Weiterbeschäftigung auf einem anderen, freien Arbeitsplatz möglich ist.

Der*Die Dienstgebende muss dabei alle Arbeitsplätze in Betracht ziehen, auf die er*sie den*die betroffene*n Mitarbeiter*in kraft des Weisungsrechts aus dem Arbeitsvertrag versetzen kann. Eine

angemessene Einarbeitungszeit von einigen Wochen ist dabei einzukalkulieren.

Wie oben gezeigt, muss der*die Dienstgebende dabei auch ggf. eine Änderungskündigung in Betracht ziehen.



Beispiele

1. Außerbetriebliche Gründe

Eine kirchliche Dienstgeberin, die eine Erziehungsberatungsstelle betreibt, beruft sich darauf, die Nachfrage nach Erziehungsberatung sei in seinem Bezirk wegen sich ändernder Sozialstrukturen deutlich zurückgegangen. Daher fielen einige Arbeitsplätze in der Erziehungsberatung weg.

In diesem Fall muss die Dienstgeberin genau darlegen, in welchem Maße die Nachfrage zurückgegangen ist und wie sich das genau zahlenmäßig auf die Arbeitsplätze auswirkt.

2. Innerbetriebliche Gründe

Die oben genannte Dienstgeberin beruft sich darauf, sie habe sich vor dem Hintergrund nachlassender Nachfrage zu einem Personalabbau in einem bestimmten Umfang entschlossen.

Der äußere Sachverhalt ist also derselbe wie im Ausgangsfall. Die Dienstgeberin beruft sich aber nicht direkt auf diesen äußeren Sachverhalt, sondern auf ihre interne Entscheidung.

Sie muss daher nur den Zusammenhang zwischen ihrer Entscheidung und dem Wegfall der Arbeitsplätze darlegen. Das ist natürlich einfacher und im Zweifel weniger angreifbar.



WICHTIG

Es gilt der Vorrang der Änderungskündigung

Wenn der*die Dienstgebende keine Änderungskündigung ausspricht, obwohl er*sie es könnte, ist eine stattdessen ausgesprochene Beendigungskündigung schon allein aus diesem Grund unwirksam. Änderungskündigung geht also vor Beendigungskündigung.

Dies nennt die Rechtsprechung den „Vorrang der Änderungskündigung“.

Die Sozialauswahl – ausreichend reicht aus

Wenn feststeht, dass und wie viele Arbeitsplätze weggefallen sind, kommt der nächste Prüfungsschritt: die Sozialauswahl. Es ist in einem insgesamt unschönen Szenario wohl ein besonders unschöner Prüfungsschritt, der ein bisschen an das Spiel „Die Reise nach Jerusalem“ erinnert. Nur ist es eben kein Spiel.

Voraussetzung für eine Sozialauswahl im eigentlichen Sinne ist aber zunächst, dass überhaupt eine Auswahl erforderlich ist. Das ist dann nicht der Fall, wenn nach der unternehmerischen Entscheidung dem gesamten in Betracht kommenden Personenkreis zu kündigen ist.

So wird der Kreis der Betroffenen ermittelt

In die Sozialauswahl sind alle Mitarbeitenden einzubeziehen, die auf Basis ihrer jeweiligen Arbeitsverträge untereinander austauschbar sind. Es geht also nicht nur um die Mitarbeitenden, die auf den wegfallenden Arbeitsplätzen tatsächlich eingesetzt werden, sondern auch um diejenigen, die auf diesen Arbeitsplätzen eingesetzt werden **könnten**. Entscheidend ist dabei die jeweilige Reichweite des Weisungsrechts des*der Dienstgebenden.

Beispiele



1. Auswahl unter allen Erzieher*innen

In einer Kindertagesstätte soll eine von 4 Gruppen aufgelöst werden. Diese Gruppe wird von den Mitarbeiterinnen A und B betreut. Konkret weggefallen sind somit die Arbeitsplätze von A und B.

Nichtsdestotrotz sind auch die Mitarbeitenden aus den anderen Gruppen in die Sozialauswahl einzubeziehen. Denn laut Arbeitsvertrag sind die Mitarbeitenden nicht nur für bestimmte Gruppen eingestellt. Auch die anderen Mitarbeitenden könnten daher jederzeit per Weisungsrecht des*der Dienstgebenden in der vom Wegfall betroffenen Gruppe eingesetzt werden.

2. Kitaleiterin ist nicht im „Auswahltopf“

In dem oben geschilderten Fall überlegt sich die relativ neu eingestellte Kitaleiterin, ob auch sie angesichts der vielen langjährigen Mitarbeitenden befürchten muss, in die Sozialauswahl einbezogen zu werden und eventuell eine betriebsbedingte Kündigung zu erhalten.

Diese Sorge ist jedoch unberechtigt, da die Kitaleiterin sich auf einer anderen Hierarchie-Ebene befindet als die anderen Mitarbeitenden. Sie ist daher nicht mit diesen arbeitsrechtlich austauschbar und somit nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen.

Das sind die Kriterien der Sozialauswahl

Wenn der Kreis der in die Sozialauswahl einzubeziehenden Mitarbeitenden festgestellt ist, müssen diese anhand bestimmter Kriterien verglichen werden. Diese Kriterien sind seit einigen Jahren im Gesetz festgeschrieben. Der*Die Dienstgebende darf daher keine anderen als die im Gesetz verankerten Gesichtspunkte berücksich-

tigen – selbst wenn das vielleicht „sozial“ erschiene. Andererseits darf er auch keines der festgeschriebenen Kriterien unter den Tisch fallen lassen. In der Gewichtung der einzelnen Kriterien hat er allerdings eine gewisse Freiheit. Er muss die Kriterien laut Gesetz nur „ausreichend“ berücksichtigen.

Die Kriterien der Sozialauswahl gemäß § 3 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz sind:

1. Dauer der Betriebszugehörigkeit
2. Lebensalter
3. Unterhaltspflichten
4. Schwerbehinderung

Dabei sind sämtliche Kriterien grundsätzlich gleich wichtig. Kein Kriterium genießt absoluten Vorrang. Somit führt also insbesondere auch eine sehr lange Betriebszugehörigkeit nicht zu einem „automatischen Schutz“.



Das bedeuten die einzelnen Kriterien im Detail

• Betriebszugehörigkeit:

Als Dauer der Betriebszugehörigkeit zählt der ununterbrochene rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses. Zeiten des Ruhens, etwa bei Elternzeit, sind also nicht abzuziehen.

• Unterhaltspflichten:

Mit Unterhaltspflichten sind insbesondere diejenigen gegenüber Kindern und Ehepartner*innen gemeint. Es zählen aber auch Unterhaltspflichten in einer gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft oder Ehe.

• Schwerbehinderung:

Unter Schwerbehinderung versteht man eine Behinderung mit einem Grad von mindestens 50. Dabei handelt es sich nicht um „Prozente“ als Maßeinheit, wie es häufig umgangssprachlich ausgedrückt wird, sondern um den GdB (Grad der Behinderung). Ebenfalls in der Sozialauswahl zu berücksichtigen ist eine Gleichstellung mit einem*iner Schwerbehinderten. Diese kann auf Antrag ab einem GdB von 30 erfolgen. Sonstige Behinderungen sind in der Sozialauswahl nicht zu berücksichtigen.

Abfindung | Lesezeit 7 Minuten

Die Abfindung – letztlich geht es ums Geld

Egal, wie ein*e Dienstgeber*in eine Kündigung begründet – am Ende geht es meist um eine Abfindung. Da macht die betriebsbedingte Kündigung keine Ausnahme. In der Praxis drehen sich daher die meisten Kündigungsschutzprozesse letztlich um die Abfindung. Kaum ein Kündigungsschutzprozess endet tatsächlich mit einer Weiterbeschäftigung des*der betroffenen Mitarbeitenden – obwohl das eigentlich die vom Gesetzgeber vorgesehene Folge eines gewonnenen Prozesses wäre.

Wichtig ist dabei die Erkenntnis, dass sich die Unwirksamkeit einer Kündigung nicht 1 : 1 in eine Abfindung umsetzen lässt. Allerdings ist es andererseits auch nicht so, dass insoweit gar kein Zusammenhang bestünde. Es handelt sich aber nur um ein Element unter vielen anderen.

Aus allen Elementen sollte man versuchen, im Prozess eine stimmige Gesamtstrategie zu entwickeln – am besten mit professioneller Hilfe. So hat der*die betroffene Kolleg*in hoffentlich die Chance, aus einer prinzipiell unangenehmen Situation für sich am Ende noch das Beste zu machen.

Faustformel zur Abfindung – oft mehr Schein als Sein

Bei Abfindungsverhandlungen wird oft über eine Faustformel gesprochen, von der Sie und Ihre Kolleg*innen vielleicht auch schon gehört haben.

Die **Faustformel zur Abfindung** lautet:

- 1/2 Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr

Dabei handelt es sich aber eben nur um eine Faustformel. Diese Formel ist nicht verbindlich.

Das gilt sowohl im positiven wie auch im negativen Sinne. Weder handelt es sich um einen Mindestbetrag noch um eine Deckelung des Abfindungsbetrags.

Die Abfindung ist vielmehr frei verhandelbar. Entscheidend für die Verhandlung ist letztlich der Verhandlungsdruck, der bei einer Auseinandersetzung um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht.

Wie beim Billard läuft das Spiel „über Bande“

Da es in aller Regel keinen direkten Anspruch auf eine Abfindung gibt, laufen die Verhandlungen ähnlich wie beim Billard „über Bande“, also auf indirektem Weg.

Der*Die verklagte Arbeitgebende muss zu der Überzeugung kommen, dass eine bestimmte Abfindungszahlung für ihn unterm Strich wirtschaftlicher ist, als den Kündigungsschutzprozess bis zum Ende durchzuziehen.

Verhandlungsdruck können Ihre Kolleg*innen vor diesem Hintergrund erzeugen, wenn sie es schaffen,

- beim Arbeitsgericht zumindest Zweifel an der Wirksamkeit der Kündigung aufkommen zu lassen und
- den*die Dienstgeber*in zu überzeugen, dass sie wirklich an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen.

Die rechtliche Bewertung ist also nur ein Teilaspekt in den Verhandlungen. Auch eine offensichtlich unwirksame Kündigung wird dem*der betroffenen Kolleg*in kaum Rückenwind verschaffen, wenn Ihr*e Dienstgeber*in weiß, dass der*die Kolleg*in schon ein

neues Arbeitsverhältnis in Aussicht oder sogar bereits angetreten hat und sich dort zumindest einigermaßen wohlfühlt.

Auf der anderen Seite kann der Druck auf den*die Dienstgeber*in ganz erheblich werden, wenn das Gericht klar erkennen lässt, dass es die Kündigung für unwirksam hält, und der*die Kolleg*in auch nach Monaten noch kein neues Arbeitsverhältnis hat. Dann muss Ihr*e Dienstgeber*in nämlich erhebliche Lohnnachzahlungen befürchten für den Fall, dass er*sie am Ende den Prozess verliert.

Abfindungsverhandlungen lassen sich jederzeit führen

Abfindungsverhandlungen können sowohl außergerichtlich als auch vor Gericht stattfinden. Allerdings wird man als betroffene*r Mitarbeiter*in in aller Regel Kündigungsschutzklage erheben müssen, um glaubhaft Verhandlungsdruck aufzubauen.

Die Abfindungsgespräche beginnen auch nicht selten zunächst außergerichtlich und werden dann nach Klageerhebung vor Gericht fortgesetzt.

Ihr*e Kolleg*in sollte Regisseur*in im „Kopfkino“ werden

Bemerkenswert ist der Umstand, dass bei außergerichtlichen Verhandlungen, in denen man stets die richtige Mischung zwischen Freundlichkeit und Druck suchen sollte, der mögliche spätere Prozess durchaus schon eine Rolle spielen kann. Und das, obwohl er vielleicht nie durchgeführt wird.

Das ist alles andere als Zufall. Es findet nämlich regelmäßig eine Art „Kopfkino“ statt:

Beide Parteien versuchen in der Regel, sich vorzustellen, wie eine Angelegenheit wohl weitergeht, wenn man sich nicht außergerichtlich einigt. So kann man das mutmaßliche Ende eines Prozesses schon in einer außergerichtlichen Lösung vorwegnehmen. Dadurch spart man Zeit, Kosten und vermeidet eventuell atmosphärische Störungen.

Der Erfolg hängt in diesen Fällen nicht zuletzt daran, wer sozusagen der bessere Regisseur im Kopfkino der anderen Seite ist.

Der Sozialplan ist ein Spezialfall der Abfindung

Ausnahmsweise kann ein direkter Anspruch auf eine Abfindung gegeben sein, wenn dieser sich aus einem Sozialplan ergibt.

In diesem Fall hängt die Abfindung gerade nicht maßgeblich von der Unwirksamkeit der Kündigung ab. Vielmehr setzt sie gerade die Wirksamkeit der Kündigung voraus.

Die Wirksamkeit einer Kündigung kann sich nicht nur dadurch ergeben, dass der*die Mitarbeitende den Kündigungsschutzprozess verliert, sondern auch dadurch, dass der*die betroffene Mitarbei-

tende auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet. Dann gilt die Kündigung als wirksam – unabhängig davon, ob sie tatsächlich inhaltlich begründet war.

So ergänzen sich Sozialplanabfindung und „normale“ Abfindung

Die Sozialplanabfindung hebt die „normale“ Abfindung nicht grundsätzlich aus. Diese bleibt vielmehr als Zusatzoption bestehen.

Es existiert also sozusagen eine „positive Konkurrenz“ zwischen den beiden Abfindungsarten.

In der Praxis bedeutet das: Wenn der*die betroffene Mitarbeitende es schafft, einen entsprechend höheren Verhandlungsdruck zu erzeugen, kann er*sie den*die Dienstgeber*in eventuell dazu bringen, eine höhere Abfindung als im Sozialplan vorgesehen zu zahlen.

Der Vorteil für den*die Mitarbeiter*in in dieser Konstellation ist, dass bei seinen Abfindungsverhandlungen die Sozialplanabfindung immer als „Sockelbetrag“ garantiert bleibt. Auf diese kann den*die Mitarbeiter*in immer noch zurückgreifen, wenn er*sie den Prozess verliert. Ohne Sozialplan müsste er*sie hingegen befürchten, ganz leer auszugehen, wenn er*sie bei der Abfindung „zu hoch pokert“.

Allerdings werden gelegentlich auch zusätzlich zur Sozialplanabfindung noch weitere Zusatzabfindungen („Sprinter-Prämie“ oder ähnlich genannt) zwischen Dienstgeber*in und MAV vereinbart für den Fall, dass ein*e Mitarbeiter*in auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet. Diesen Zusatzbetrag riskiert ein*e Mitarbeiter*in natürlich, wenn er*sie versucht, die Abfindung in einem Kündigungsschutzprozess zu erhöhen.

Eine Rechtsschutzversicherung gibt Rückenwind

Bei Prozessen vor dem Arbeitsgericht hat zumindest in der ersten Instanz jede Partei ihre Anwaltskosten selbst zu tragen – egal, wer gewinnt und wer verliert. Angesichts dieses Kostenrisikos ist klar, dass die wirtschaftliche Kalkulation bei Abfindungsverhandlungen entscheidend davon abhängen kann, ob eine Rechtsschutzversi-

cherung die Kosten übernimmt. Denn bei wirtschaftlicher Betrachtung sind die Anwaltskosten von der Abfindung abzuziehen, um den „Reinerlös“ einer Abfindung zu ermitteln.

Gerade bei einem relativ kurzen Arbeitsverhältnis können die Anwaltskosten eine mögliche Abfindung sehr schnell auffressen. Das liegt daran, dass einerseits die Anwaltskosten nicht von der Höhe der Abfindung abhängen, sondern von der Höhe des durchschnittlichen monatlichen Gehalts – aber andererseits die Abfindung stark von der Dauer des Arbeitsverhältnisses beeinflusst werden kann.

Und weil es für die Abfindung noch nicht mal eine Mindestgarantie gibt, kann sich im ungünstigsten Fall sogar ein negatives Ergebnis einstellen.

Mit anderen Worten: Man zahlt am Ende als Mitarbeiter*in bei einem Kündigungsschutzprozess womöglich sogar noch drauf.

Alles das lässt sich mit einer Rechtsschutzversicherung vermeiden. Die Abfindung gehört dann vom ersten Euro an dem*der betroffenen Mitarbeitenden – abzüglich einer eventuell vereinbarten Selbstbeteiligung bei der Rechtsschutzversicherung.

Bei fehlendem Rechtsschutz kann Prozesskostenhilfe greifen

Wenn ein*e Mitarbeiter*in den Kündigungsschutzprozess nicht durch eine Rechtsschutzversicherung finanzieren kann, kommt möglicherweise Prozesskostenhilfe in Betracht.

Das ist eine staatliche Unterstützung für Menschen, die sich einen Prozess finanziell nicht leisten können. Daraus folgt, dass bei einem entsprechenden Antrag auf Prozesskostenhilfe die Einkommens- und Vermögenslage offenzulegen und anhand von Unterlagen nachzuweisen ist.

Weitere Voraussetzung für Prozesskostenhilfe ist, dass die Klage „Aussicht auf Erfolg“ hat. Dabei liegt die Messlatte aber nicht allzu hoch. Gerade im Kündigungsschutzprozess stellt die Frage der „Erfolgsaussichten“ im Sinn der Prozesskostenhilfe regelmäßig kein Problem dar. Denn die Darlegungs- und Beweislast für die Kündigungsgründe liegt ja aufseiten des*der Arbeitgebenden.



Beteiligung der MAV | Lesezeit 8 Minuten

Das sind Ihre Rechte als MAV bei betriebsbedingten Kündigungen

Bei betriebsbedingten Kündigungen reden Sie als MAV durchaus ein Wörtchen mit. Allerdings können Sie Kündigungen letztlich nicht gegen den Willen Ihres*Ihrer Dienstgebenden verhindern.

Zu unterscheiden ist nicht nur wie üblich zwischen dem katholischen und dem evangelischen Bereich. Auch die Frage, ob der*die betroffene Mitarbeitende sich noch in der Probezeit befindet, kann eine wichtige Rolle spielen.

Dieses Mitbestimmungsrecht haben Sie als MAV im katholischen Bereich

Gemäß § 30 Abs. 1 MAVO hat der*die Dienstgebende im katholischen Bereich Ihnen als MAV vor jeder ordentlichen Kündigung die Absicht der Kündigung schriftlich mitzuteilen.

Wenn das Dienstverhältnis mindestens 6 Monate besteht, sind auch die Gründe für die Kündigung mitzuteilen.

Eine betriebsbedingte Kündigung ist praktisch immer als ordentliche Kündigung – also mit der ordentlichen Kündigungsfrist – auszusprechen.

Innerhalb von einer Woche können Sie als MAV schriftlich Einwendungen gegen die Kündigung geltend machen. Die MAVO zählt dazu einige Punkte auf, etwa:

- Verstoß der Kündigung gegen ein Gesetz oder gegen eine sonstige – auch innerkirchliche – Rechtsvorschrift
- unzureichende Sozialauswahl
- Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ggf. nach Umschulung oder auch im Rahmen einvernehmlich geänderter Vertragsbedingungen

Diese Punkte sind allerdings nur beispielhaft. Sie können auch Einwendungen vorbringen, die nicht in dieser Aufzählung stehen. Über die geltend gemachten Einwendungen hat der*die Dienstgebende mit Ihnen als MAV ausdrücklich noch einmal in einem Gespräch zu beraten.



MEIN TIPP

Gehen Sie mit dem*der Dienstgebenden ins Gespräch

Die Ihnen als MAV vom Gesetz eingeräumte Gesprächsmöglichkeit sollten Sie unbedingt intensiv nutzen. In einem persönlichen Gespräch kann man oft Dinge noch einmal besser „rüberbringen“ – gerade wenn man vielleicht im Verfassen von rechtlich relevanten Texten nicht so geübt ist.

Dieses Mitbestimmungsrecht haben Sie als MAV im evangelischen Bereich

Gemäß § 42b) MVG-EKD haben Sie als MAV im evangelischen Bereich ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei der ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit.

Dies hat zur Folge, dass die Kündigung Ihrer Zustimmung als MAV bedarf. Sie dürfen aber Ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen

- eine Rechtsvorschrift,
- eine arbeitsrechtliche Regelung,
- eine andere bindende Bestimmung oder
- eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung

verstößt (§ 41 Abs. 2 MVG-EKD).

Bei einer Kündigung in der Probezeit haben Sie hingegen nach § 46c) MVG-EKD lediglich ein Mitberatungsrecht.

So muss der Antrag Ihres*Ihrer Dienstgebenden aussehen

Hinsichtlich des Inhalts des Antrags an Sie als MAV auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung gelten dieselben Anforderungen, die die Rechtsprechung im außerkirchlichen Bereich an eine Betriebsratsanhörung bei Kündigung nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz stellt. Danach gilt der Grundsatz der sogenannten „subjektiven Determination“. Dieser etwas sperrige Begriff bedeutet, Ihr*e Dienstgeber*in muss den Sachverhalt so vollständig schildern, wie er sich aktuell nach seiner Kenntnis darstellt.

Wenn dann später noch weitere Umstände zutage treten, von denen Ihr*e Dienstgeber*in nichts gewusst hat, ist dies zumindest für die ordnungsgemäße Beteiligung der MAV unerheblich. Es kann aber natürlich sein, dass die Kündigung dadurch inhaltlich unbegründet wird.

Im evangelischen Bereich muss Ihr*e Dienstgeber*in eventuell zu Gericht

Eine fehlende Zustimmung kann auf Antrag des*der Dienstgebenden durch das Kirchengericht ersetzt werden. Dabei kann sich das Kirchengericht allerdings nur auf Gründe berufen, die Ihr*e Dienstgeber*in Ihnen als MAV im Rahmen Ihrer Beteiligung mitgeteilt hat.

Ihre Zustimmungsverweigerung als MAV muss innerhalb einer Frist von 2 Wochen schriftlich erfolgen. Oder innerhalb dieser Frist müssen Sie als MAV mündliche Erörterung beantragen (§ 38 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKG). Die Frist kann jedoch in dringenden Fällen gemäß § 38 Abs. 3 Satz 2 MVG-EKD auf bis zu 3 Arbeitstage gekürzt werden.

Die Zustimmungsverweigerung muss erkennen lassen, aus welchen Gründen Sie die Zustimmung verweigert haben. Die bloße Wiederholung des Gesetzestextes (z. B. der Ablehnungsgründe in § 41 MVG-EKD) reicht dazu nicht aus. Vielmehr müssen Sie die Gründe konkret anhand des vorliegenden individuellen Falls darlegen. Sonst gilt Ihre Zustimmung als MAV als erteilt (§ 38 Abs. 3 MVG-EKD). In diesem Fall kann sich Ihr*e Dienstgeber*in den Gang zum Kirchengericht sparen.

! WICHTIG

Nachschieben von Verweigerungsgründen ist unzulässig

Wenn Sie die Zustimmung zur Kündigung verweigern, müssen Sie als MAV die Verweigerungsgründe unbedingt innerhalb der Äußerungsfrist vorbringen. Sie können sie nicht später noch nachschieben.

So wirken sich Ihre Beteiligungsrechte als MAV auf die betroffenen Mitarbeitenden im katholischen Bereich aus

Im katholischen Bereich gilt: Eine ohne Anhörung der MAV ausgesprochene Kündigung ist nach § 31 Abs. 3 MAVO unwirksam. Eine Kündigung, die noch während des Laufs der in § 31 Abs. 2 MAVO vorgesehenen Frist ausgesprochen wird, ist ebenfalls unwirksam.

Etwas anderes gilt nur, wenn Sie als MAV bereits Ihre abschließende Stellungnahme abgegeben haben. An eine wirklich „abschließende“ Stellungnahme stellt die Rechtsprechung allerdings hohe Anforderungen. So wertet die Rechtsprechung beispielsweise eine Erklärung der MAV, dass man „die Kündigung zur Kenntnis“ nehmen, nicht als abschließende Stellungnahme. Denn einer Kenntnisnahme könnte ja später noch eine Bewertung folgen.

Wenn Ihr*e Dienstgeber*in dann aber doch vorschnell vor einer abschließenden Stellungnahme und vor Ablauf der Stellungnahmefrist eine Kündigung ausgesprochen hat, ist die Kündigung auf jeden Fall unwirksam. Die Wirksamkeit dieser Kündigung kann nicht nachträglich wiederhergestellt werden, indem Sie beispielsweise als MAV später doch noch eine abschließende Stellungnahme abgeben oder sogar der Kündigung ausdrücklich zustimmen.

So wirken sich Ihre Beteiligungsrechte als MAV auf die betroffenen Mitarbeitenden im evangelischen Bereich aus

Im evangelischen Bereich gilt: Eine Kündigung nach Ablauf der Probezeit ohne die erforderliche Zustimmung der MAV – oder deren kirchengerichtliche Ersetzung – ist unwirksam (§ 38 Abs. 1 MVG-EKD). Ebenso ist eine Kündigung während der Probezeit unwirksam, wenn das vorgeschriebene Mitberatungsrecht der MAV nicht erfüllt wurde (§ 45 Abs. 2 MVG-EKD).

Hat das Kirchengericht die von Ihnen als MAV verweigerzte Zustimmung zur Kündigung nach kirchlichem Arbeitsrecht rechtskräftig ersetzt, ist das (staatliche) Arbeitsgericht hieran gebunden.

Haben Sie als MAV der Kündigung zugestimmt, hat das Arbeitsgericht jedoch gleichwohl zu überprüfen, ob Sie als MAV ordnungsgemäß beteiligt wurden, wenn der*die Arbeitnehmende insoweit tatsächliche oder vermeintliche Mängel rügt.

In dem Antrag des*der Dienstgebenden auf Zustimmung zur Kündigung an Sie als MAV muss deutlich werden, auf welche Pflichtverletzung der*die Dienstgebende die Kündigung stützen will. Ihr*e Dienstgeber*in muss dazu nicht nur den Sachverhalt konkret schildern, sondern auch mitteilen, welchen Kündigungsgrund genau er*sie aus dem geschilderten Sachverhalt ableiten will. So darf z. B. nicht unklar bleiben, ob eine Kündigung im Zusammenhang mit einer Krankschreibung auf den Vorwurf gestützt werden soll, der*die Mitarbeitende habe eine Arbeitsunfähigkeit vorge täuscht, oder ob ihm*ihr vorgeworfen werden soll, er*sie habe sich genesungswidrig verhalten.



Diese Konsequenzen bei Fehlern gelten sowohl im katholischen als auch im evangelischen Bereich

Kündigungsgründe, die Ihnen als MAV nicht mitgeteilt wurden, dürfen im Kündigungsschutzprozess nicht berücksichtigt werden. Interne Fehler innerhalb Ihrer MAV bei den Abläufen und insbesondere bei der Beschlussfassung haben hingegen keine Auswirkungen auf die Ordnungsgemäßheit der Anhörung und auf die Wirksamkeit der Kündigung.

Beispiel



Fehler ohne Wirkung

Der Dienstgeber übergibt der MAV-Vorsitzenden am 26.5. ein Anhörungsschreiben zur ordentlichen Kündigung der Mitarbeiterin C. Die MAV-Vorsitzende erinnert sich daran, dass sie schon in verschiedenen Gesprächen „zwischen Tür und Angel“ mit den einzelnen Mitgliedern der MAV über C. gesprochen hatte. Alle hatten die Kündigung bereits kommen sehen und gemeint, da könne mal wohl nichts machen.

Die MAV-Vorsitzende erklärt daher bereits am nächsten Tag gegenüber dem Dienstgeber die Zustimmung der MAV zur Kündigung, obwohl zwischenzeitlich keine Sitzung stattgefunden hat und kein Beschluss gefasst wurde. Der Dienstgeber spricht daraufhin am 28.5. die Kündigung gegenüber C. aus.

Diese Kündigung ist nicht wegen fehlerhafter Anhörung der MAV unwirksam, obwohl die MAV-Vorsitzende grob rechtswidrig gehandelt hat. Der Fehler liegt allein in der Sphäre der MAV und kann dem Dienstgeber nicht angelastet werden.

! WICHTIG

Verantwortung für Frist liegt bei dem*der Mitarbeitenden

Sowohl für den katholischen als auch für den evangelischen Bereich gilt: Der*Die betroffene Mitarbeitende muss innerhalb der 3-Wochen-Frist Kündigungsschutzklage erheben. Mit anderen Worten: Der*Die betroffene Mitarbeitende muss selbst aktiv werden, sonst nützen ihm*ihr noch so schwere Verstöße des*der Dienstgebenden gegen die Mitwirkungsrechte der MAV nichts.

Kündigungsfrist & Gehalt | Lesezeit 2 Minuten

Gehalt während der Kündigungsfrist

Wenn einem bei der Gehaltszahlung durch den aktuellen Arbeitgeber Gehalt abgezogen wird, das man bei einem anderen Arbeitgeber verdient hat, ist das nicht schön. Richtig ärgerlich ist es aber, wenn einem sogar ein „Fantasie-Gehalt“ abgezogen wird, das man in Wahrheit gar nicht bekommen hat, aber angeblich hätte bekommen können.

Der Fall: Ein als „Senior Consultant“ seit mehreren Jahren beschäftigter Mitarbeiter erhielt von seinem Arbeitgeber die ordentliche Kündigung. Die Kündigungsfrist betrug mehrere Monate. Während dieser Zeit stellte der Arbeitgeber den Mitarbeiter unter Anrechnung des noch offenen Resturlaubs unwiderruflich frei. Sodann schickte er dem Mitarbeiter zahlreiche (fremde) Stellenangebote, auf die Letzterer sich aber erst gegen Ende der Kündigungsfrist bewarb.

Der Arbeitgeber war der Meinung, der Mitarbeiter habe damit „böswillig“ im Hinblick auf anderweitige Verdienstmöglichkeiten gehandelt und könne daher sein Gehalt während der Kündigungsfrist nur teilweise verlangen.

Die Entscheidung: Das Bundesarbeitsgericht sah das anders und sprach dem Mitarbeiter das volle Gehalt während der Kündigungsfrist zu (BAG, 12.2.2025, Az. 5 AZR 127/24). Der Mitarbeiter habe es nicht „böswillig“ im Sinne des Gesetzes (§ 615 Satz 2 Bürgerliches Gesetzbuch) unterlassen, anderweitig Einkünfte zu erzielen.

Den speziellen Begriff der „Böswilligkeit“ müsse man im Licht des allgemeinen Grundsatzes von „Treu und Glauben“ unter Einbeziehung auch der Pflichten des Arbeitgebers auslegen. Dieser habe nicht dargelegt, dass ihm die Beschäftigung des Mitarbeiters

während der Kündigungsfrist unzumutbar gewesen wäre. Daher sei der Mitarbeiter während der Kündigungsfrist noch nicht verpflichtet gewesen, ein neues Arbeitsverhältnis zu beginnen.



FAZIT

Das BAG zielt auf Gerechtigkeit im Einzelfall ab

Die Frage, inwieweit Verdienst anzurechnen ist, den ein*e Mitarbeiter*in während einer Freistellung (und auch generell nach einer Kündigung) bei einem*einer neuen Arbeitgebenden hätte erzielen können, aber nicht erzielt hat, ist sehr wichtig für die Risikoverteilung im Prozess und damit für die Abfindungsverhandlungen.

Das BAG hat zum Begriff der „Böswilligkeit“ in den letzten Jahren zunächst die Position des*der Arbeitgebenden gestärkt, stützt aber in dieser Entscheidung wieder mehr die Arbeitnehmerseite. Ziel ist es offenbar, möglichst viel Gerechtigkeit im Einzelfall herzustellen. Für die Praxis ist das in den Verhandlungen für beide Seiten Chance und Risiko zugleich.

Kündigungsfrist & Freistellung | Lesezeit 1 Minute

Kein Homeoffice bei Standortschließung

Homeoffice hat in den letzten Jahren einen ziemlichlichen Schub erfahren. Dafür gibt es wohl auch viele gute Gründe. Aber kann man als Mitarbeiter*in verlangen, einfach im Homeoffice weiterzuarbeiten, wenn der*die Arbeitgebende einen Standort schließt?

Der Fall: Ein Monteur war von einer Standortschließung seines Arbeitgebers betroffen. Der Arbeitgeber bot im Wege der Änderungskündigung an, an einem anderen, über 200 km entfernten Standort weiterzuarbeiten. Der Monteur meinte jedoch, der Arbeitgeber müsse ihm anbieten, vollständig im Homeoffice zu arbeiten. Bisher hatte er ein bis 2 Tage pro Woche im Homeoffice gearbeitet.

Die Entscheidung: Dieser Auffassung folgte das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg nicht (4.11.2024, Az. 9 Sa 42/24). Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, dem Monteur anzubieten, die bisherige Tätigkeit vollständig im Homeoffice zu erbringen, um eine Kündigung zu vermeiden. Einen entsprechenden freien „100%-Homeoffice-Arbeitsplatz“ gebe es nicht. Es unterliege der freien unternehmerischen Entscheidung, ob und wo und welche Arbeitsplätze im Unternehmen eingerichtet werden. Das

schließe auch die Frage ein, in welchem Umfang Homeoffice angeboten werde.



FAZIT

Die unternehmerische Freiheit bestimmt auch über Homeoffice

Dass die Organisation und die Unternehmensstruktur der freien unternehmerischen Entscheidung unterliegen, ist seit vielen Jahren in der Rechtsprechung völlig klar. Hier ist aber interessant, dass das nach der Rechtsprechung ausdrücklich nicht nur für den Arbeitsplatz an sich, sondern auch für dessen konkrete Ausgestaltung gilt.

Kündigungsschutz & Fortbildung | Lesezeit 2 Minuten

Fortbildungsmöglichkeit beeinflusst Kündigungsschutz

Die Sozialauswahl ist ein komplexes Verfahren, bei dem es im konkreten Einzelfall nicht selten viel Diskussionsstoff gibt. Zentral ist die Frage der „Vergleichbarkeit“, die gar nicht immer so einfach zu beantworten ist.

Der Fall: Ein Datenverarbeitungstechniker im Bankwesen erhielt nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren eine betriebsbedingte Kündigung. Dabei wurde er für die restliche Zeit seines Arbeitsverhältnisses – 6 Monate – freigestellt. Es stellte sich heraus, dass eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz durchaus möglich gewesen wäre, wenn der Mitarbeiter eine 4-monatige Schulung absolviert hätte. Diese Schulung hatte der Arbeitgeber aber nicht angeboten.

Die Entscheidung: Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln erklärte die Kündigung für unwirksam (13.9.2010, Az. 2 Sa 754/10). Der Arbeitgeber hatte nicht alle vergleichbaren Mitarbeitenden in die Sozialauswahl einbezogen. „Vergleichbar“ im Sinne der Sozialauswahl sind alle Mitarbeitenden, deren Tätigkeit dem*der betroffenen Mitarbeitenden im Rahmen des Arbeitsvertrags zugewiesen werden könnte. Das sind nach der Rechtsprechung aber nicht nur Arbeitsplätze, die der*die betroffene Mitarbeitende übergangslos ausfüllen könnte. Es gehören auch Arbeitsplätze dazu, die er*sie

nach einer zumutbaren Einarbeitungszeit – und ggf. einer zumutbaren Fortbildung – besetzen könnte. Die Zumutbarkeit hängt dabei von den Umständen des Einzelfalls ab.



FAZIT

Der Arbeitgeber darf es sich nicht zu einfach machen

Das LAG Köln verlangt von Arbeitgebenden, sich mehr als nur ein bisschen anzustrengen, um Mitarbeitende ggf. auf anderen Arbeitsplätzen einsatzfähig zu machen. Das kann dann dazu führen, dass der Kreis der in die Sozialauswahl einzubeziehenden Mitarbeitenden größer wird. Damit kann ein*e Mitarbeiter*in im Einzelfall in den „grünen Bereich“ der Liste zur Sozialauswahl rutschen.

„Ein-Personen-Kündigung“ | Lesezeit 1 Minute

„Ein-Personen-Kündigung“ erfordert besonders kritische Prüfung

Grundsätzlich ist der*die Arbeitgebende in seiner unternehmerischen Entscheidung frei, wie er*sie seinen Betrieb organisiert und strukturiert. Diese unternehmerischen Entscheidungen dürfen vom Gericht grundsätzlich nicht überprüft werden. Aber auch hier gilt: kein Grundsatz ohne Ausnahme.

Der Fall: Dem Leiter der Schreinerei eines Messebau-Unternehmens wurde betriebsbedingt gekündigt. Begründung: Man habe sich entschlossen, eine Führungsebene herauszunehmen. Die Aufgaben des Leiters der Schreinerei sollten künftig vom Einsatzleiter vor Ort, dem „Plant Manager“, übernommen werden.

Die Entscheidung: Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln urteilte, die Kündigung sei unwirksam (13.10.2017, Az. 4 Sa 109/17). Eine unternehmerische Entscheidung sei zwar nicht auf ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sei. Allerdings sei zu prüfen, ob die behauptete Entscheidung denn umgesetzt worden sei und zum Wegfall des Arbeitsplatzes des*der betroffenen Arbeitnehmenden geführt habe.

Wenn aber die unternehmerische Entscheidung auf den Abbau einer Hierarchie-Ebene oder die Streichung eines einzelnen Arbeitsplatzes mit der Umverteilung von Aufgaben hinauslaufe, seien

Organisationsentscheidung und Kündigungsentschluss praktisch deckungsgleich. Dann müsse der*die Arbeitgebende genauer darlegen, wie denn die Aufgaben künftig neu verteilt werden sollten. Dies habe der Arbeitgeber im vorliegenden Fall nicht ausreichend getan.



FAZIT

LAG Köln vertritt konsequent die Linie der Rechtsprechung des BAG

Das LAG Köln setzt konsequent um, was das Bundesarbeitsgericht (BAG) vorgibt. Die unternehmerische Entscheidung ist zwar frei. Diese darf sich aber nicht darin erschöpfen, dass der*die Arbeitgebende nur entscheidet, einem*einer bestimmten Mitarbeitenden zu kündigen.

Formfragen | Lesezeit 1 Minute

Auch die Form zählt

Formfragen können in der Juristerei und vor allem bei Kündigungen neben der inhaltlichen Begründung einer Kündigung ein hohes Risiko bergen – für Arbeitgebende. Auf Arbeitnehmerseite bedeuten sie meist eine Chance.

Nur wer schreibt, der bleibt

Das Bürokratieentlastungsgesetz hat einige Formerfordernisse abgesenkt. So reicht beispielsweise für das Beantragen von Elternzeit für ab dem 1.5.2025 geborene Kinder auch die sogenannte Textform statt der bislang vorgeschriebenen Schriftform. Damit ist vor allem ein Antrag per E-Mail möglich.

Für Kündigungen gilt das nicht. Eine Kündigung per E-Mail ist auch weiterhin unwirksam. Es gilt nach wie vor die strenge Schriftform. Diese ist nach dem Gesetz nur eingehalten, wenn die Unterschrift des*der Verfassenden ganz klassisch auf dem Papier steht – und dieses Papier auch im Original dem Empfänger zugeht. Auch eine Farbkopie oder die Versendung eines Scans reichen also nicht.

Änderungskündigung: hinsichtlich der Form keine Abstriche

Die Änderungskündigung, die Sie schon auf den Seiten 3 und 4 dieser Sonderausgabe kennengelernt haben, ist auch unter forma-

len Gesichtspunkten eine „echte“ Kündigung und steht der Beendigungskündigung insoweit in nichts nach. Das bedeutet, dass auch eine Änderungskündigung nicht einfach per E-Mail oder gar mündlich ausgesprochen werden kann.

Das unterscheidet sie in formaler Hinsicht deutlich von einer Versetzung, durch die ja auch Arbeitsbedingungen geändert werden können – aber eben nicht alle.

Außerdem muss der*die Dienstgebende auch bei einer Änderungskündigung die Kündigungsfrist einhalten. Auch dieses Erfordernis gibt es bei einer Versetzung nicht.

Zudem kann es sein, dass in speziellen Fällen besondere formale Voraussetzungen für eine Kündigung und damit auch für eine Änderungskündigung vorgeschrieben sind. Das gilt etwa für die Zustimmung des Integrationsamts bei der Kündigung von Schwerbehinderten.

Also: Achten Sie immer auf die Form!

Unser Service für Sie:

Expert*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: mav@mitbestimmung-heute.de

Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

Onlinebereich:

Auf www.adiuva.de erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: service@adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg*innen und unseren Expert*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.



Freuen Sie sich schon
auf die nächste Sonderausgabe
zu einem wichtigen
und interessanten Thema!