

Die betriebsbedingte Kündigung – Voraussetzungen und Fallstricke

Arbeitsrecht-Lunch am 24. September 2025

Dr. Lukas Jäger

Rechtsanwalt | Counsel

Dentons

Markgrafenstraße 33
10117 Berlin
Tel.: +49 30 264 73 0
Fax: +49 30 264 73 133

Thurn-und-Taxis-Platz 6
60313 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 45 00 12 0
Fax: +49 69 45 00 12 133

Jungfernturmstraße 2
80333 Munich
Tel.: +49 89 24 44 08 0
Fax: +49 89 24 44 08 133

KÖ-Quartier, Breite Str. 22
40213 Düsseldorf
Tel.: +49 211 74074 100
Fax: +49 211 74074 133

www.dentons.com



I. Allgemeines

- Zweck der betriebsbedingten Kündigung: Anpassung des Personalbestands an verringerten Personalbedarf

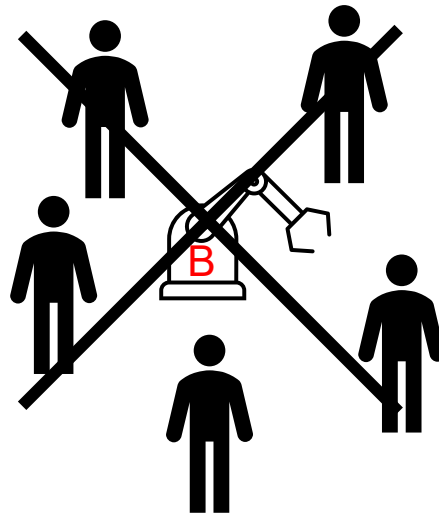
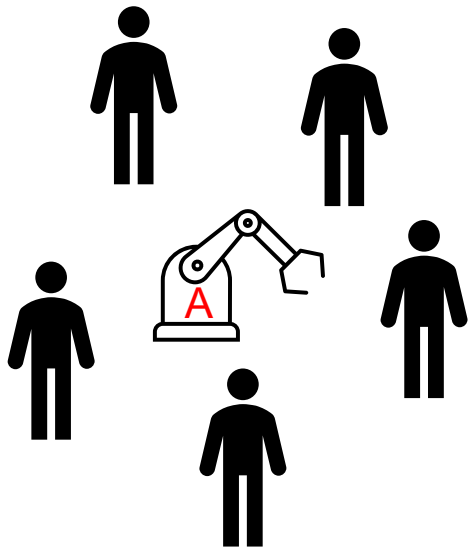


- Soweit das KSchG anwendbar ist, ist sie an hohe Anforderungen geknüpft 
- Die betriebsbedingte Kündigung ist kein „Jocker“!



II. Beispielsfall

- Aufgrund eines Auftragsrückgangs entscheidet sich der Unternehmer, eine von seinen zwei Maschinen zu verkaufen. An jeder Maschine arbeiten jeweils 5 Mitarbeiter → 5 von 10 Arbeitnehmern sollen daher gekündigt werden



III. Voraussetzungen



- Der Kündigung muss eine unternehmerische Entscheidung vorgelagert sein
- Der einfache Wunsch einen Arbeitnehmer zu kündigen ist keine unternehmerische Entscheidung!
- Unternehmerische Entscheidung zeigt die Ursache auf, die zur Verringerung des Beschäftigungsbedarfs und zum Wegfall der Arbeitsplätze führt
- Verschriftlichung der unternehmerischen Entscheidung aus Beweiszwecken



Außerbetriebliche Ursachen,
z.B. Umsatzrückgang oder
Veränderung der Marktstruktur



Innerbetriebliche Ursachen, z.B.
Organisationsänderungen oder
Rationalisierungsmaßnahmen

III. Voraussetzungen

- Prognose des Arbeitgebers zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung = Dauerhafter Wegfall des Arbeitsplatzes spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist
- Keine unzumutbare Mehrbelastung der verbleibenden Arbeitnehmer!
- Beispiel für unzumutbare Mehrbelastung: Die 5 übrigen Mitarbeiter an Maschine A müssen zur Kompensation des Wegfalls mehr leisten als zuvor, z.B. Überstunden



III. Voraussetzungen

- Kein milderer Mittel als die Kündigung vorhanden
 - *Z.b. Änderungskündigung, Kurzarbeit*
- Keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung
 - Existiert in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens ein freier Arbeitsplatz, den der Arbeitnehmer ausfüllen kann?



III. Voraussetzungen

- Fehlerfreie Sozialauswahl

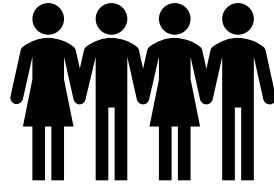


- Sie liefert das Ergebnis, welcher der Arbeitnehmer die Kündigung erhält und wer bleiben darf
- Kündigung der Arbeitnehmer, die auf das Arbeitsverhältnis aus sozialen Gesichtspunkten am wenigsten angewiesen sind
- Folgen einer fehlerhaften Sozialauswahl: Unwirksame Kündigung!



III. Voraussetzungen

- Fehlerfreie Sozialauswahl



- Vergleichsgruppe bilden:

- Vergleichbare Arbeitnehmer **desselben Betriebs**
- Vergleichbar sind Arbeitnehmer, die **austauschbar** sind
- Ein Vergleich von Arbeitnehmern findet nur **innerhalb derselben Ebene der Betriebshierarchie** statt
- **Von der Sozialauswahl ausgenommen:** unkündbare Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer, die einem besonderen Kündigungsschutz unterfallen, z.B. Betriebsratsmitglied

Qualifikationsmäßige Austauschbarkeit (Ausübung derselben oder einer vergleichbaren Tätigkeit)

Arbeitsvertragliche Austauschbarkeit, z.B. durch wirksame Versetzungsklausel



III. Voraussetzungen

- Fehlerfreie Sozialauswahl
 - Zu berücksichtigen sind folgende soziale Merkmale:
 - **Dauer der Betriebszugehörigkeit**
 - **Lebensalter**
 - **Gesetzliche Unterhaltspflichten**
 - **Schwerbehinderung**
 - Für jedes Merkmal werden Sozialpunkte vergeben (**Punkteschema**)
- ➡ Die Arbeitnehmer mit den **meisten Sozialpunkten** erhalten **keine Kündigung**

Beispiel:

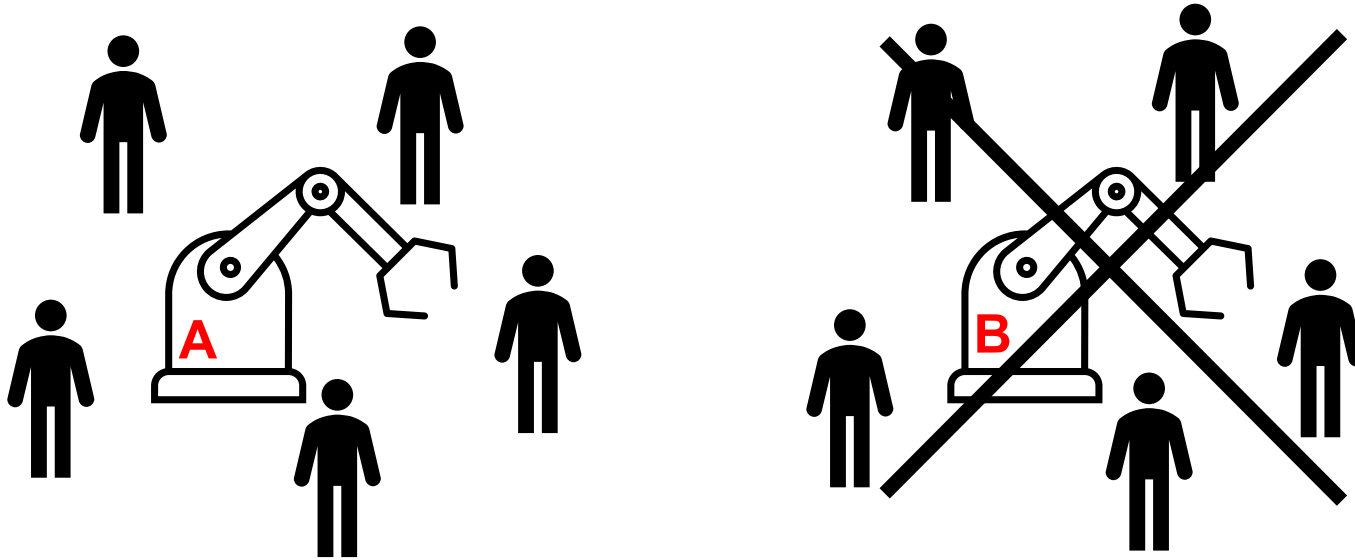
Arbeitnehmer 1 = 45 Jahre alt, 3 Kinder, 25
Jahre Betriebszugehörigkeit

Arbeitnehmer 2 = 25 Jahre alt, kinderlos, 5
Jahre Betriebszugehörigkeit

= Arbeitnehmer 1 ist eindeutig sozial
schutzbedürftiger

III. Voraussetzungen

- Fehlerfreie Sozialauswahl



- Alle Arbeitnehmer von Maschine B kündigen?
- **Nein!** Vielleicht müssen Arbeitnehmer von Maschine A gekündigt werden, wenn sie mit denen der Maschine B austauschbar sind und die Sozialauswahl für sie ungünstiger ausfällt



IV. Massenentlassungsanzeige

- Überschreitung bestimmter Kündigungsschwellenwerte (§ 17 KSchG)
→ Notwendige **Anzeige bei der Agentur für Arbeit**
- *Z.B.: In einem Betrieb mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern sollen 5 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlassen werden*
- Die Anzeigepflicht gilt auch bei Entlassung durch Aufhebungsvertrag
- Betriebsrat nicht vergessen – Unterrichtung und Beratung (Konsultation); Interessenausgleich/Sozialplan
- Rechtsfolge fehlender Anzeige: **Kündigung unwirksam**



V. Fazit



Die betriebsbedingte Kündigung ist an hohe Anforderungen geknüpft!



Die Sozialauswahl umfasst ggf. mehr Arbeitnehmer, als auf den ersten Blick ersichtlich!



Massenentlassungsanzeige?
Interessenausgleich?
Sozialplan?



Ihr Ansprechpartner



Dr. Lukas Jäger
Rechtsanwalt / Counsel

Telefon: 0211 74074 172
Mobil: 0172 6809 343
E-Mail lukas.jaeger@dentons.com

Dr. Lukas Jäger ist Counsel im Düsseldorfer Büro von Dentons. Als Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht berät er Arbeitgeber in allen individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Zusammenhängen. Hierzu zählt insbesondere die umfassende arbeitsrechtliche Beratung bei nationalen und internationalen Unternehmenskäufen. Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört unter anderem die enge Zusammenarbeit mit Personalabteilungen bei allen Fragen des Arbeitsrechts. Dr. Lukas Jäger plant die Umsetzung von Restrukturierungen und agiert als umfassender Berater, insbesondere zu allen Fragen der betrieblichen Mitbestimmung. Er begleitet Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen und berät zu Verhandlungen mit Betriebsräten. Zudem vertritt Dr. Lukas Jäger nationale und internationale Unternehmen gerichtlich und außergerichtlich in betriebsverfassungsrechtlichen und kündigungsrechtlichen Streitigkeiten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!