



Hinweis

Die aktuellen Muster sind nur als Orientierungs- und Formulierungshilfe zu verstehen; sie können z. B. betriebliche Begebenheiten oder sonstige besondere Umstände des Einzelfalles nicht berücksichtigen. Sie sind daher nicht 1:1 auf Ihre Belange zugeschnitten. Nicht Zutreffendes ist zu streichen!

Eine Haftung für den Inhalt der Muster kann mit Ausnahme von Fällen von grobem Verschulden oder Vorsatz nicht übernommen werden.

Es ist nicht auszuschließen, dass die abrufbaren Muster nicht mehr den zur Zeit gültigen Gesetzen oder der aktuellen Rechtsprechung genügen. Eine individuelle Rechtsberatung vor Verwendung der Muster wird dringend empfohlen.

Nutzen Sie als Mitgliedsbetrieb die Möglichkeit einer kostenlosen Auskunft bzw. Information durch die Rechts- und Unternehmensberatung der Handwerkskammer für Unterfranken.

Erläuterungen zur betriebsbedingten Kündigung:

Bei einer Klage über eine betriebsbedingte Kündigung hat der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht folgende 2 Punkte darzulegen und eventuell zu beweisen:

1. Unternehmerische Entscheidung, Stellenabbau aus betriebsbedingten Gründen

Mindestens ein betriebsbedingter Grund muss vorliegen, der den Arbeitgeber zum Stellenabbau veranlasst (z. B. Umsatzeinbruch, Rationalisierung, Produktionsverlagerung usw.).

Beispiel:

Durch Auftragsrückgang ist von 6 Lackierern ein Arbeitsplatz komplett weggefallen. Der gekündigte Arbeitnehmer kann auch nicht anderweitig im Betrieb eingesetzt werden. Vor Gericht genügt nicht allein der allgemeine Hinweis auf einen Auftragseinbruch, sondern gleichzeitig muss dadurch ein konkreter Arbeitsplatz komplett weggefallen sein.

2. Soziale Auswahl

Selbst wenn ein oder mehrere Arbeitsplätze z. B. durch Auftragsrückgang weggefallen sind, hat der Arbeitgeber grundsätzlich nicht die völlig oder willkürlich freie Wahl, welchen Arbeitnehmer er kündigen will. Vielmehr hat er unter horizontal vergleichbaren Arbeitnehmern (Tätigkeiten) eine soziale Auswahl zu treffen. Hierbei können trotz sorgfältiger Vorgehensweise Fehler unterlaufen. Um den Arbeitgeber hilfsweise einige Auswahlkriterien an die Hand zu geben, kann folgendes Punkteschema behilflich sein:

a) Betriebszugehörigkeit:

bis zu 10 Jahren je Beschäftigungsjahr	→ 1 Punkt
ab dem 11. Jahr je Beschäftigungsjahr	→ 2 Punkte

Es werden nur Zeiten bis zum vollendeten 55. Lebensjahr berücksichtigt.

b) Lebensalter:

je vollendetes Lebensjahr	→ 1 Punkt
-maximal jedoch 55 Punkte	

c) Unterhaltsberechtigte:

je unterhaltsberechtigte Person	→ 4 Punkte
---------------------------------	------------

Außerdem ist die **Schwerbehinderung** zu berücksichtigen.

In die soziale Auswahl sind solche Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt ("Leistungsträger"). Der Arbeitgeber ist hier auch beweispflichtig. Allerdings raten wir davon ab, ausschließlich mit diesem Schema die Kündigung zu begründen, denn es enthält mehr oder weniger nur Orientierungspunkte. Der Arbeitgeber ist im Streitfall darlegungs- und beweispflichtig.

Betriebsbedingte Kündigung

Frau/Herrn _____

_____,
(Ort)

(Datum)

Kündigung

Sehr geehrte(r) Frau/Herr _____,

leider sehen wir uns, nach Durchführung einer ordnungsgemäßen Sozialauswahl, gezwungen Ihr Arbeitsverhältnis fristgerecht aus betriebsbedingten Gründen zum _____ zu kündigen.

Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist steht Ihnen für das Jahr _____ noch ein Resturlaub in Höhe von _____ Arbeits-/Werktagen zu. Diesen Urlaub erteilen wir Ihnen innerhalb der Kündigungsfrist, so dass Sie letztmals am _____ zur Arbeit erscheinen brauchen. / Den Resturlaub für das Jahr _____ in Höhe von _____ Arbeits-/Werktagen können wir Ihnen aus dringenden betrieblichen Gründen nicht in der Kündigungsfrist erteilen; er wird daher abgegolten.

Bitte geben Sie am _____ die in Ihrem Besitz befindlichen Firmengegenstände und Arbeitsunterlagen ab und nehmen Sie Ihre Arbeitspapiere in Empfang.

Hinweis:

Zur Vermeidung einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld sind Sie nach dem Gesetz verpflichtet, sich spätestens 3 Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als 3 Monate, hat die Meldung innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Hochachtungsvoll

**Dieses Schreiben wurde mir am
_____ ausgehändigt.**

(Arbeitgeber/in)

(Arbeitnehmer/in)