**Betriebsvereinbarung**

zwischen

dem Betriebsrat der Firma ...

und

der Geschäftsleitung der Firma ...

zu

**betriebsbedingten Kündigungen**

**§ 1 - Zweck der Betriebsvereinbarung**

Diese Betriebsvereinbarung hat den Zweck, im Falle von betriebsbedingten Kündigungen einheitliche Auswahlriterien festzulegen, um die Interessen der von entsprechenden Kündigungen betroffenen Mitarbeitern zu wahren.

**§ 2 – Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer des Betriebs, mit Ausnahme der leitenden Angestellten nach § 5 Absatz 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

**§ 3 – Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit**

Eine betriebsbedingte Kündigung ist nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber gezwungen ist, Arbeitplätze im Betrieb abzubauen. In Frage kommen hier zum Beispiel ein Auftragsrückgang, eine Rationalisierungsmaßnahme oder die Vergabe bisher intern erledigter Arbeiten an einen Dritten.

Den Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit hat der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat schlüssig darzulegen.

**§ 4 – Anhörung des Betriebsrats**

Sobald der Arbeitgeber die Kündigungsentscheidung getroffen hat, muss er unverzüglich den Betriebsrat nach § 102 BetrVG anhören. Die Anhörung erfolgt schriftlich. Der Betriebsrat ist insbesondere über die folgenden Punkte zu informieren:

|  |
| --- |
| * den Namen der Kollegin oder des Kollegen, der gekündigt werden soll, |
| * die Anschrift, |
| * das Alter, |
| * die Dauer der Betriebszugehörigkeit, |
| * den Familienstand, |
| * die Kinderzahl, |
| * die Informationen, ob besonderer Kündigungsschutz, zum Beispiel wegen Schwangerschaft oder Schwerbehinderung besteht, |
| * die Kündigungsfrist bzw. das Datum, zu dem das Arbeitsverhältnis beendet werden soll, |
| * nähere Angaben zur Kündigungsart, also zum Beispiel, dass es sich um eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung handelt, |
| * den Kündigungsgrund, wie zum Beispiel die Vergabe von Arbeiten an ein Fremdunternehmen, die bisher intern erledigt wurden und |
| * die Kriterien, nach der Ihr Arbeitgeber die Sozialauswahl getroffen hat. |
|  |

**§ 5 – Sozialauswahl**

Vor der beabsichtigten Kündigung hat der Arbeitgeber zu ermitteln, welche Arbeitnehmer die Kündigung unter sozialen Gesichtspunkten am wenigsten schutzbedürftig sind. Nur diese sind zu kündigen. Um den Kreis dieser Mitarbeiter zu festzulegen,

* bestimmt der Arbeitgeber zunächst den Betriebsbereich, in dem Kündigungen erfolgen müssen,
* anschließend sucht er alle Arbeitnehmern im Betrieb heraus, die vergleichbar, also austauschbar sind,
* unter diesen Arbeitnehmern ermittelt er schließlich den am wenigsten Schutzwürdigen.

Der Arbeitgeber nimmt die Sozialauswahl nach dem folgendem Punkteschema vom BAG bestätigten vor:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Punkte |
| **Lebensalter:** pro Lebensjahr bis zum vollendeten 55. Lebensjahr (maximal 55 Punkte) | 1 |
| **Beschäftigungszeit:** pro Jahr der Beschäftigung   * bis 10 Beschäftigungsjahre * ab dem 11. Beschäftigungsjahr | 1  2 |
| **Unterhaltspflichten:**   * Ehe- oder Lebenspartner * pro Kind | 8  4 |
| **Schwerbehinderung**   * bis 50 % Grad der Behinderung * über 50 % Grad der Behinderung pro 10 Grad | 5  10 |
| **Besondere Sozialmerkmale,** wie im Betrieb zugezogene Berufskrankheit, unverschuldeter Arbeitsunfall, dauerhafter Pflegebedarf einer unterhaltspflichtigen Person | 10 |

**§ 6 – Abfindungen**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zu prüfen, ob er dem von einer betriebsbedingten Kündigung betroffenen Arbeitnehmer als Ausgleich für den Verlust des sozialen Besitzstandes eine Abfindung zahlen oder ihm ein Kündigungsangebot nach § 1a KSchG unterbreiten kann.

Die Abfindung sollte sich an der in § 1a KSchG festgelegten Abfindung in Höhe von einem halben Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr bemessen.

**§ 7 – Wirkung und Dauer der Betriebsvereinbarung**

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung und kann mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.

..., den ...

Unterschriften

Dieser kostenlose Download stammt aus einer Ausgabe von „**Betriebsrat heute**“.

Sollten sie noch kein Abonnent sein, können Sie Ihre **KOSTENLOSE Gratis-Ausgabe** jetzt kostenlos anfordern. Ich bin sicher: Sie werden begeistert sein!

* Ja, ich möchte „**Betriebsrat heute**“ gratis testen und von allen Vorteilen profitieren:
* **Eine Gratis-Ausgabe, die Sie 14 Tage lang testen können.** Diese Gratisausgabe dürfen Sie in jedem Fall behalten.
* Wenn Sie uns innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Gratis-Ausgabe nichts Gegenteiliges telefonisch, per Fax, Brief oder E-Mail mitteilen, erhalten sie automatisch die weiteren Ausgaben zu einem Preis von nur 19,90 Euro pro Ausgabe + 1,45 Euro für Porto und Versandkosten und MWSt. „Betriebsrat heute“ erscheint 30 mal pro Jahr mit je 8 Seiten pro Ausgabe. Den Bezug können Sie jederzeit zum Ende des Bezugsjahres kündigen.

**Vorname, Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Straße + Nr.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Postleitzahl: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**E-Mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Telefon: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Unterschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Jetzt ausfüllen und absenden an:

* Fax: 0931-4170497
* Telefon: 0931-4170427
* Post: Praktische Medien für Betriebsräte, Winkelhausen 27, 51519 Odenthal
* E-Mail: [kundenservice@praktimedia.de](mailto:kundenservice@praktimedia.de)

Unser Angebot richtet sich nur an Unternehmen, Industrie, Gewerbe, Handwerk, Handel, freie Berufe, öffentliche oder karitative Einrichtungen, den öffentlichen Dienst und Behörden sowie Verbände oder vergleichbare Institutionen und ist ausschließlich zur Verwendung in der beruflichen bzw. gewerblich oder selbständigen Arbeit vorgesehen. Nähere Auskünfte zum Datenschutz finden Sie unter [www.praktimedia.de](http://www.praxispurmedien.de)

BET-Downl.-15/2020