**Betriebsvereinbarung**

**zwischen**

**der Firma .....................**

**vertreten durch den Vorsitzenden der Geschäftsleitung**

**und**

**dem Betriebsrat ...................**

**vertreten durch den/die Vorsitzende/n**

### zu betriebsbedingten Kündigungen

Vorbemerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde die männliche Sprachform bei der Formulierung dieser Betriebsvereinbarung gewählt. Betriebsrat und Firma versichern, dass sie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere Personen diskriminierungsfrei und gleichberechtigt behandeln werden.

**§ 1 Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer des Betriebs.

**§ 2 Wegfall des Arbeitsbedarfs**

(a) Eine betriebsbedingte Kündigung kommt nur dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber durch externe oder interne Faktoren gezwungen ist, Stellen im Betrieb abzubauen. Externe Faktor ist etwa ein Auftragsrückgang, interne Faktor etwa ein Arbeitsplatzwegfall durch Rationalisierung.

(b) Den Wegfall des Arbeitsbedarfs hat der Arbeitgeber schlüssig darzulegen.

**§ 3 Anhörungsverfahren**

Nachdem der Arbeitgeber seinen Kündigungsentschluss getroffen hat, hat er unverzüglich das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG einzuleiten. Das Anhörungsverfahren wird schriftlich durchgeführt. Er hat dem Betriebsrat insbesondere mitzuteilen,

* wie die Sozialauswahl vorgenommen wurde und zu welchen Ergebnissen sie geführt hat,
* ob Leistungsträger aus der Sozialauswahl ausgenommen wurden,
* warum die ausgenommenen Mitarbeiter Leistungsträger sind,
* wer gekündigt wird und
* aus welchen Gründen die Kündigung erfolgen soll.

**§ 4 Sozialauswahl**

Vor der Kündigung hat der Arbeitgeber zu ermitteln welche Arbeitnehmer die Kündigung am wenigsten hart treffen wird. Diese hat er zu entlassen. Um diesen Beschäftigtenkreis zu bestimmen,

* bestimmt er zunächst den Betriebsbereich, in dem Kündigungen erfolgen müssen,
* dann filtert er unter allen Arbeitnehmern im Betrieb heraus, die vergleichbar, also austauschbar sind,
* unter diesen Mitarbeitern bestimmt er den am wenigsten Schutzwürdigen.

Bestimmungskriterien sind, das Lebensalter, die Betriebszugehörigkeit, Unterhalts-pflichten und eine etwaige Schwerbehinderung.

Der Arbeitgeber nimmt die Sozialauswahl nach folgendem Punkteschema vor:

|  |  |
| --- | --- |
| **Punkteschema für die Sozialauswahl** | |
| pro Lebensjahr bis zum vollendeten 55. Lebensjahr (maximal 55 Punkte) | 1 Punkt |
| pro Jahr der Beschäftigung - bis 10 Dienstjahre - ab 11 Dienstjahre (Berücksichtigung nur bis zum vollendeten 55. Lebensjahr und maximal 70 Punkte) | 1 Punkt 2 Punkte |
| unterhaltsberechtigte Ehepartner | 8 Punkte |
| unterhaltsberechtigtes Kind | 4 Punkte |
| Schwerbehinderung bis GdB von 50 | 5 Punkte |
| Schwerbehinderung über GdB 50, pro 10 GdB | 1 Punkt |

**§ 5 Leistungsträger**

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat mit, ob er Leistungsträger von der Sozialauswahl ausgenommen hat. Leistungsträger sind Arbeitnehmer, deren Weiterbeschäftigung insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zu Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur im betrieblichen Interesse liegt (§ 1 Abs. 3 S. 2 KSchG).

Der Arbeitgeber wird dem Betriebsrat dabei darlegen, worin diese besonderen Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen liegen sollen und warum diese für den Betrieb so wichtig sind.

**§ 6 Ausschöpfung milderer Mittel**

Der Arbeitgeber hat vor Ausspruch der Kündigung alle milderen Mittel auszuschöpfen. Etwa die Versetzung auf einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz im Unternehmen.

Zudem hat er vor der Beendigungskündigung die Möglichkeit einer Änderungskündigung zu prüfen.

**§ 7 Abfindungen**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich zu prüfen, ob er den gekündigten zum Ausgleich des Verlustes ihres Arbeitsplatzes eine Abfindung anbieten kann gegebenenfalls als Angebot nach § 1a KSchG.

Bei der Abfindungshöhe wird die Grundregel 0,5 Bruttomonatsgehälter pro Beschäftigungsjahr zu Grunde gelegt.

**§ 8 In-Kraft-Treten, Kündigung**

Diese Betriebsvereinbarung tritt am Tage Ihrer Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von ... zum Quartalsende gekündigt werden.

Ort, Datum

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.-30/2021