

Alles Wichtige zu betriebsbedingte Kündigungen

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de



Herzlich willkommen! 08.05.2024

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

Alles Wichtige zu betriebsbedingten Kündigungen

Referentin: Silke Rohde



Kündigungsgründe gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG

Das Arbeitsverhältnis muss mind. 6 Monate bestehen, § 1 Abs. 1 KSchG.

Gründe in der
Person des
Arbeitnehmers

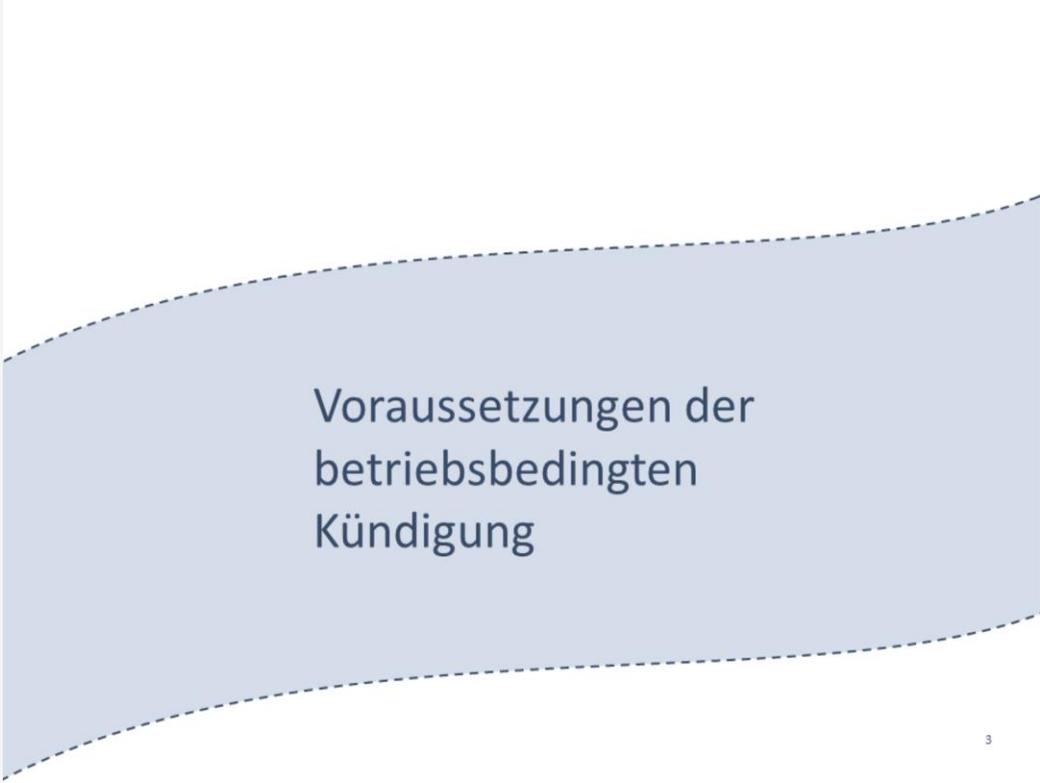
Gründe im
Verhalten des
Arbeitnehmers

Dringende
betriebliche
Erfordernisse,
die einer Weiter-
beschäftigung
entgegenstehen

2

Kündigungsgründe gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG

- Drei gesetzliche Kündigungsgründe
- „Dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen.“
- Anwendbarkeit, § 1 Abs. 1 KSchG: Arbeitsverhältnis muss mind. schon 6 Monate bestehen (sog. Anwartschaftszeit).



Voraussetzungen der
betriebsbedingten
Kündigung

3

Voraussetzungen der betriebsbedingten Kündigung

1. Betriebsbedingt weniger Bedarf an Arbeitsleistung
2. Weiterbeschäftigung nicht möglich (Dringlichkeit)
3. Kündigungsinteresse des AG überwiegt
4. Sozialauswahl wurde korrekt durchgeführt



4

Voraussetzungen der betriebsbedingten Kündigung

Fehlt auch nur eine dieser Voraussetzungen, ist die Kündigung unwirksam.

1. Vorliegen betrieblicher Erfordernisse, die dazu führen, dass der Bedarf an Arbeitsleistungen geringer wird. Z. B.: Schließung einer Abteilung oder einer Filiale oder die Veränderung von Arbeitsabläufen. Der Arbeitsbedarf muss nicht komplett wegfallen; 50 % reichen z. B. auch aus.
2. Die Kündigung muss „dringlich“ sein, d.h. es darf keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf einem anderen Arbeitsplatz geben.
3. Interessenabwägung: Beendigungsinteresse des Arbeitgebers muss überwiegen.
4. Korrekt durchgeführte Sozialauswahl

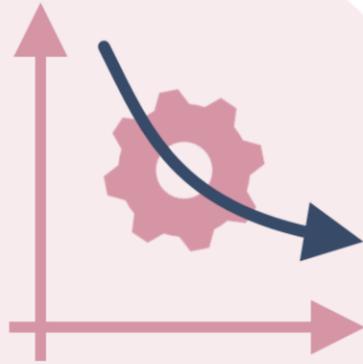
Betriebsbedingt weniger Bedarf an Arbeitsleistung

Die unternehmerische Entscheidung ...

muss konkret (!) erläutert werden

ist nur eingeschränkt gerichtlich
überprüfbar

muss nicht betriebswirtschaftlich
sinnvoll oder notwendig sein

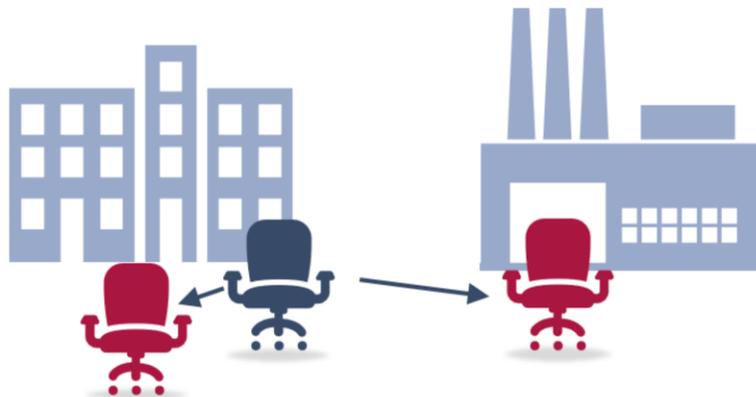


5

Betriebsbedingt weniger Bedarf an Arbeitsleistung

- Unternehmerische Entscheidung muss konkret erläutert werden. Z. B. keine Pauschalargumente wie „Notwendigkeit von Einsparungen“.
- Genaue Zahlen auf den Tisch!
- Vorstellen des veränderten Unternehmenskonzeptes (z. B. welche Arbeitnehmer werden wo warum eingespart?)
- Allerdings: Diese unternehmerische Entscheidung ist nur eingeschränkt gerichtlich überprüfbar, letztlich nur auf Willkür und Rechtsverstöße.
- Betriebswirtschaftlich sinnvoll oder notwendig muss die Entscheidung nicht sein.

Dringlichkeit der Kündigung



Versetzung an freien Arbeits-
platz im selben Betrieb
möglich?

Versetzung an freien Arbeits-
platz in einem anderen Betrieb
desselben Unternehmens (aber
nicht im Konzern) möglich?

6

Dringlichkeit der Kündigung

Betriebsbedingte Kündigung immer ultima ratio.

Trotz der Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers ist er verpflichtet, Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung des Betroffenen zu prüfen.

Eine Kündigung ist unzulässig, wenn der Arbeitnehmer auf einen anderen freien Arbeitsplatz versetzt werden kann. Und zwar entweder im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens.

Achtung: Gehört die Firma in einen Konzern, sind die anderen Unternehmen des Konzerns jedoch nicht heranzuziehen.

Dringlichkeit der Kündigung: Freier Arbeitsplatz verfügbar?



Dringlichkeit der Kündigung: Freier Arbeitsplatz verfügbar?

- Stelle muss nicht extra geschaffen werden.
- Frei: zum Zeitpunkt der Kündigung unbesetzt oder bis zum Ablauf der Kündigungsfrist verfügbar.

Letzte Rettung: Qualifizierung



Raten Sie den betroffenen Kollegen,
ihre Bereitschaft zur Qualifizierung
zu äußern, um so evtl. die
Entlassung zu verhindern.

8

Letzte Rettung: Qualifizierung

- Entlassung auch dann unzulässig, wenn AN nach Weiterbildung weiterbeschäftigt werden könnte.
- Tipp: Raten Sie den betroffenen Kollegen, immer ihre Bereitschaft zur Qualifizierung zu äußern, um so evtl. die Entlassung zu verhindern.
- Aber: Qualifizierungsmaßnahme muss für AG zumutbar sein, also z. B. nicht zu teuer.

Beweislast im Kündigungsschutzprozess

A blue silhouette of a woman with a ponytail is shown from the back, with a red speech bubble coming from her. The speech bubble contains the text: 'Ich könnte das Team in der unterbesetzten Abteilung B verstärken. Das wäre kein Problem.' To the right of the woman is a grey silhouette of a classical building with four columns and a triangular pediment. The entire illustration is set against a white background.

Ich könnte das Team in der unterbesetzten Abteilung B verstärken. Das wäre kein Problem.

9

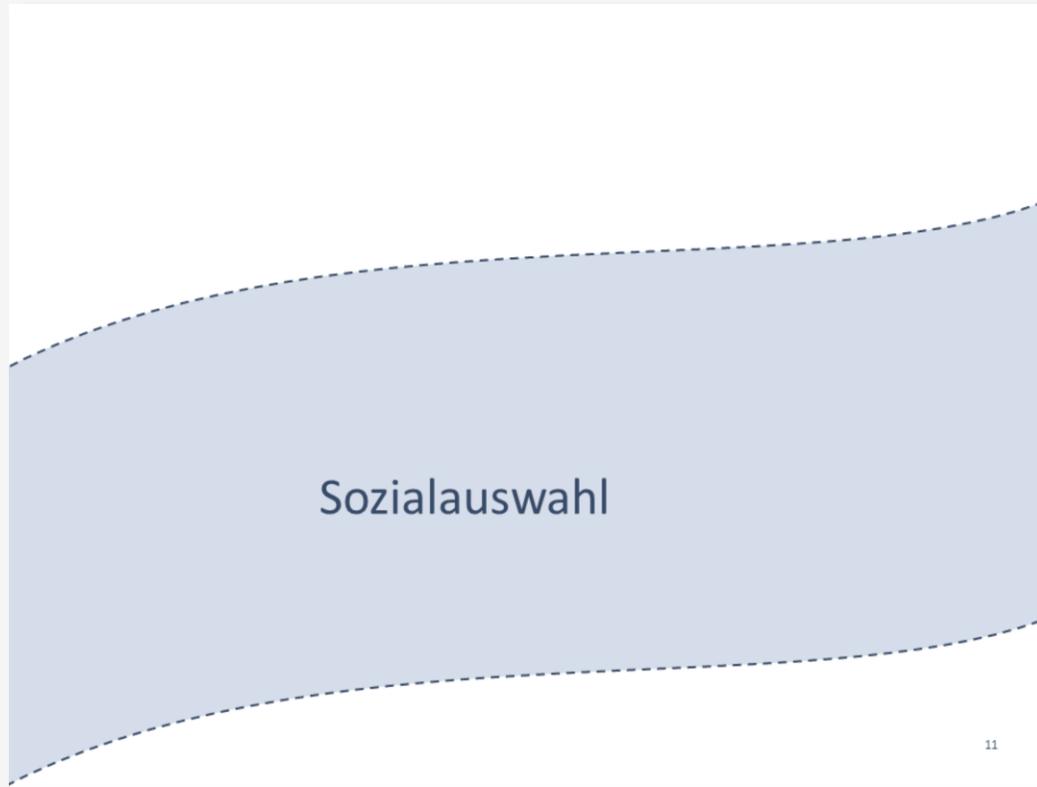
Beweislast im Kündigungsschutzprozess

Im Falle eines Kündigungsschutzprozesses braucht der Beschäftigte die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht zu beweisen.

Er muss nur behaupten, dass es diese gibt, und erklären, wie er sich diese andere Beschäftigung vorstellt. Es ist nicht erforderlich, einen konkreten freien Arbeitsplatz zu nennen.

Ausreichend ist zu erklären, dass der Arbeitnehmer flexibel und willens ist, auch in anderen Positionen eingesetzt zu werden.





Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG



Welcher von mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern muss gehen?

12

Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG

- Welcher von mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern muss gehen?
- Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG muss der Arbeitgeber dies im Rahmen einer Sozialauswahl ermitteln.

Sozialauswahl: Kriterien



Dauer der Betriebszugehörigkeit



Lebensalter



Unterhaltspflichten



Schwerbehinderung

13

Sozialauswahl: Kriterien

Eine an sich begründete Entlassung ist dennoch sozial ungerechtfertigt und damit unwirksam, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers folgende Umstände nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten oder
- Schwerbehinderung des Arbeitnehmers

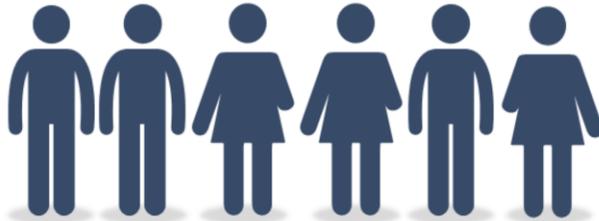
Sozialauswahl: 3 Prüfschritte



14

1. Schritt: Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer

Die Sozialauswahl bezieht sich auf alle Mitarbeiter, deren Funktion auch von den Arbeitnehmern wahrgenommen werden könnte, deren Arbeitsplatz weggefallen ist.



15

1. Schritt: Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer

Die Auswahl bezieht sich auf alle vergleichbaren Mitarbeiter, deren Funktion auch von den Arbeitnehmern wahrgenommen werden könnte, deren Arbeitsplatz weggefallen ist.

Beispiel: Im Betrieb soll die Vertriebsabteilung umstrukturiert werden. Die Stelle des Vertriebsleiters wird gestrichen, die 10 Vertriebsmitarbeiter werden künftig direkt einem der Geschäftsführer unterstellt. Hier keine Sozialauswahl, weil keine Vergleichbarkeit!

Allerdings sind hiervon diejenigen Beschäftigten ausgenommen, die aus den in § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG genannten Gründen für den Betrieb unverzichtbar sind.



Horizontale Vergleichbarkeit

Grundsätzlich sind alle auf der gleichen Ebene der betrieblichen Hierarchie beschäftigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Das sind diejenigen Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber unter Berücksichtigung des Arbeitsvertrags, der Qualifikation und der Berufserfahrung bzw. bisherigen Tätigkeit im Prinzip gegeneinander austauschen könnte.

In der Praxis wird hier in Zweifelsfällen zum Beispiel danach gefragt, welche Arbeitnehmer sich gegenseitig in Fällen von Krankheit oder während eines Urlaubs vertreten. Man spricht hier auch von „horizontaler Vergleichbarkeit“ von Arbeitnehmern.

Wer nicht in die Sozialauswahl einbezogen wird

Personen mit Sonderkündigungsschutz

BR-Mitglieder

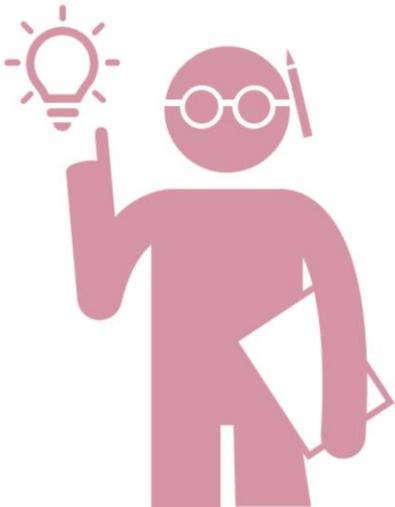
Schwangere und junge Mütter

Schwerbehinderte

ordentlich unkündbare AN

17

Wer nicht in die Sozialauswahl einbezogen wird



Wichtige „Leistungsträger“ für den Arbeitgeber

„Arbeitnehmer, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer **Kenntnisse, Fähigkeiten** und **Leistungen** ..., im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.“
(§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG)

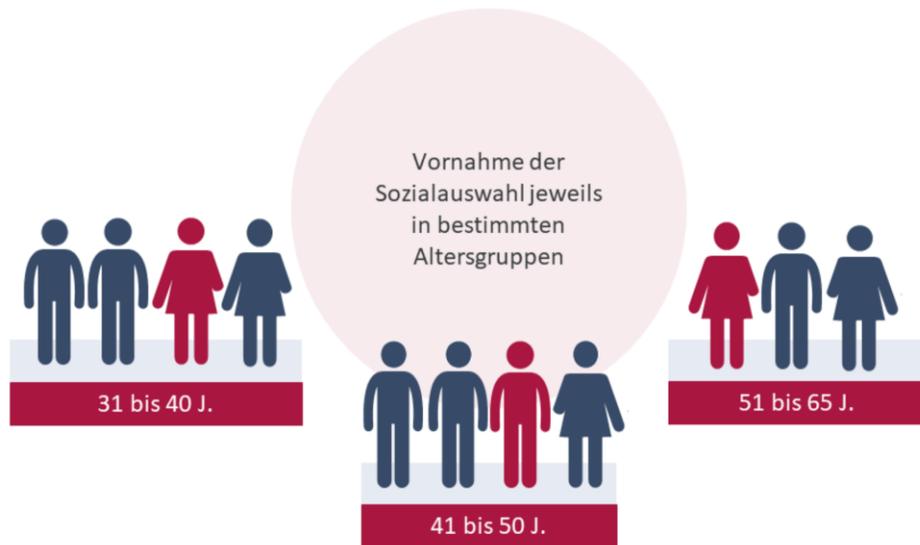
18

Wer nicht in die Sozialauswahl einbezogen wird

In der Praxis berufen sich Arbeitgeber auf diese Ausnahmegvorschrift (§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG) insbesondere mit dem Ziel, wichtige „**Leistungsträger**“ nicht aufgrund der Sozialauswahl zu verlieren.

Das sind beispielsweise Arbeitnehmer mit besonders wichtigen Spezialkenntnissen oder mit guten Kontakten zu besonders wichtigen Kunden des Arbeitgebers.

Sicherung der Alterstruktur des Betriebs



19

Sicherung der Altersstruktur des Betriebs

Darüber hinaus bilden Arbeitgeber oftmals **Altersgruppen** (z.B.: Arbeitnehmer von 31 bis 40 Jahren, von 41 bis 50 Jahren, von 51 bis 60 Jahren usw.) und nehmen die Sozialauswahl dann nur innerhalb dieser Altersgruppen vor.

Dadurch wird verhindert, dass nach einer größeren Welle betriebsbedingter Kündigungen die Belegschaft immer älter wird. Das Lebensalter und die Beschäftigungsdauer werden dann nur innerhalb der Altersgruppen.

Der AG muss in jeder Altersgruppe ungefähr gleich viele Entlassungen aussprechen, sonst sichert er die bestehende Struktur nicht, sondern verändert sie. Das ist unzulässig (BAG v. 26.3.2015 – 2 AZR 478/13).

Achtung: Diese Altersgruppenbildung benachteiligt ältere Kollegen nicht in unzulässiger Weise (s. BAG v. 6.11.2008 – 2 AZR 701/07).

Umgekehrt kann es erlaubt sein, ältere Kollegen (z. B. ab 45 Jahren) in einem Sozialplan besserzustellen, weil sie schwieriger einen neuen Job finden).



2. Schritt: Prüfung der Auswahlkriterien



Dauer der Betriebszugehörigkeit



Lebensalter



Unterhaltspflichten



Schwerbehinderung

21

2. Schritt: Prüfung der Auswahlkriterien

Achtung: Auf bei diesen Kriterien relevanten Umstände können sich Arbeitnehmer übrigens auch dann berufen, wenn diese dem Arbeitgeber nicht bekannt sind.

Z. B. können Unterhaltspflichten auch dann geltend gemacht werden, wenn sie sich nicht aus der Lohnsteuerkarte ergeben.

Achten Sie deshalb bei der Überprüfung der Sozialauswahl darauf, dass der Arbeitgeber wirklich über alle wichtigen Informationen verfügt!

Gewichtung der Kriterien: Spielraum des Arbeitgebers

Zuordnung fixer Punktzahlen



Addition der Punkte

Kriterium	Arbeitnehmer A	Arbeitnehmer B
Bauwerk	2 Punkte	2 Punkte
Familie	3 Punkte	3 Punkte
Geburtsdatum	1 Punkt	0 Punkte
Behindertengrad	0 Punkte	0 Punkte
Summe:	3 Punkte	5 Punkte

Auswahl

Der AN mit der geringsten Punktzahl muss gehen. Das ist hier

A 

22

Gewichtung der Kriterien: Spielraum des Arbeitgebers

Keine genauen gesetzlichen Vorgaben zur Prüfung.

Standard: die Erstellung von Punkteschemata zur „Berechnung der Sozialpunkte“.

Dabei werden **bestimmten Kriterien bestimmte fixe Punktzahlen zugeordnet**, z. B. acht Punkte für die Unterhaltspflicht gegenüber dem Ehegatten, vier Punkte für die Unterhaltspflicht gegenüber jedem Kind und gestaffelte Punkte für das Lebensalter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Im Falle betriebsbedingter Kündigungen werden diese Sozialpunkte im Rahmen der Sozialauswahl addiert. Derjenige der vergleichbaren Arbeitnehmer, der die geringste Punktzahl hat, muss dann gehen.

Vorsicht: Solche Punkteschemata sind nur zur Vorprüfung bei der Sozialauswahl zulässig. In jedem Fall muss immer noch eine abschließende Einzelfallbetrachtung folgen.

Kollektiv vereinbarte Auswahlrichtlinien

The diagram illustrates the legal protection of collectively agreed selection criteria. On the left, a document titled 'Tarifvertrag / Betriebsvereinbarung' contains four criteria: a building icon, a birthday cake icon, a family icon, and a person in a wheelchair icon. A red dashed arrow points from this document to a red-bordered box on the right titled 'Höherer Bestandsschutz vor Gericht'. This box lists three points: 'Prüfung nur auf grobe Fehler:', 'Abweichung vom in der Richtlinie festgelegten Schema?', and 'Unausgewogene Gewichtung der Kriterien?'.

Höherer Bestandsschutz vor Gericht

- Prüfung nur auf grobe Fehler:
- Abweichung vom in der Richtlinie festgelegten Schema?
- Unausgewogene Gewichtung der Kriterien?

23

Kollektiv vereinbarte Auswahlkriterien

Kollektiv vereinbarte Auswahlrichtlinien können in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung (§ 95 BetrVG) niedergelegt sein.

Darin wird geregelt, wie die sozialen Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind.

Auswahlrichtlinien genießen vor Gericht einen **höheren Bestandsschutz**. Denn nach § 1 Abs. 4 KSchG kann die getroffene Sozialauswahl bei der Verwendung solcher Richtlinien nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die liegt zum einen vor, wenn von dem in der Richtlinie festgelegten Schema abgewichen wird. Zum anderen, wenn die Gewichtung der Kriterien jede Ausgewogenheit vermissen lässt oder einzelne Gesichtspunkte gar nicht berücksichtigt wurden.

Übrigens: Eine Auswahlrichtlinie liegt nur vor, wenn sie abstrakte Kriterien enthält. Eine Namensliste ist keine Richtlinie im Sinne des Gesetzes.

Vorteil: Transparenz / Nachteil: große Verantwortung der Betriebsparteien

3. Schritt: Letzte Überprüfung

Genauere Betrachtung
des Einzelfalls

Einzelfall

Stehen betriebliche
Interessen entgegen?



24

Welche Folgen haben Fehler bei der Sozialauswahl?



Nur bei groben
Fehlern ist die
Kündigung
unwirksam.

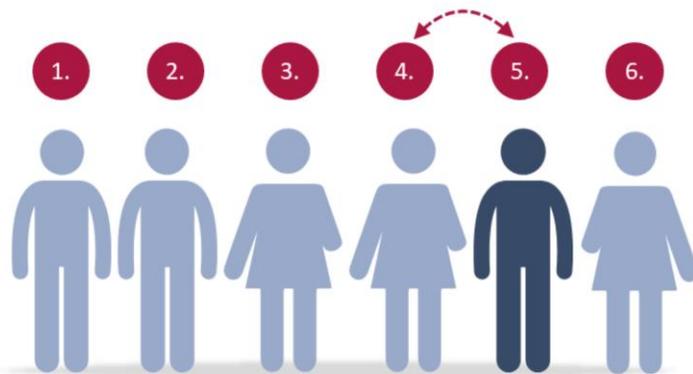
25

Welche Folgen haben Fehler bei der Sozialauswahl?

Kündigung unwirksam, wenn soziale Kriterien „nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt“ werden.

Keine perfekte Sozialauswahl des AG nötig, kleine Fehler berühren Wirksamkeit der Entlassung nicht (anders als z. B. fehlerhafte BR-Anhörung).

Welche Folgen haben Fehler bei der Sozialauswahl?



Fehler bei der Bildung der Reihenfolge: Nur solche AN dürfen sich darauf berufen, die bei richtiger Sozialauswahl in der Schutzbedürftigkeit weiter nach oben gerutscht wären (BAG v. 9.11.2006 – 2 AZR 812/05).

26

Welche Folgen haben Fehler bei der Sozialauswahl?

Fehler bei der Bildung der Reihenfolge: Nur solche AN dürfen sich darauf berufen, die bei richtiger Sozialauswahl in der Schutzbedürftigkeit weiter nach oben gerutscht wären (BAG v. 9.11.2006 – 2 AZR 812/05).





Anhörung des Betriebsrats

Ich plane, Frau X zu kündigen.

Ohne Anhörung
des BR ist die
Kündigung
unwirksam.



29

Anhörung des Betriebsrats

§ 102 Abs. 1 BetrVG bestimmt, dass der Betriebsrat vor jeder geplanten Kündigung vom Arbeitgeber informiert und angehört werden muss.

Unterbleibt die Anhörung, ist die Kündigung nicht wirksam.

Anhörung: Erforderliche Basisinformationen

AN-Daten
Arbeitsplatz im Betrieb
Dauer der Beschäftigung
Unkündbarkeit?
Schwerbehinderung?
Grund der geplanten Kündigung



30

Anhörung: Erforderliche Basisinformationen

- Name, Vorname, Geburtsdatum und Geschlecht des betroffenen Arbeitnehmers
- Funktion, d. h. Arbeitsplatz im Betrieb bzw. Stelle
- Dauer der Beschäftigung bzw. Einstellungsdatum
- eventuelle arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Unkündbarkeit
- ggf. (Schwer-)Behinderung
- Grund für die geplante Kündigung

Anhörung: Weitere Informationen

Gibt es Umstrukturierungspläne?

Wie wirkt sich die Planung auf den Arbeitsbedarf aus?

Gibt es Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung?

Welche Sozialdaten hat der AN?



31

Anhörung: Weitere Informationen

- Auf welcher Basis wurde die Entscheidung getroffen? Gibt es konkrete Umstrukturierungspläne?
- Wie wirkt sich diese Planung auf den Arbeitsbedarf aus? Welche Tätigkeiten werden in dem Bereich, in dem der Beschäftigte zuletzt tätig war, in welchem Maße wegfallen?
- Gibt es offene bzw. frei werdende Stellen im Unternehmen oder sonstige Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung?
- Welche Sozialdaten hat der Arbeitnehmer?



Eine Woche Zeit zur Stellungnahme

Ab der vollständigen und rechtzeitigen Unterrichtung durch den Arbeitgeber hat der Betriebsrat eine Woche Zeit, in einer Sitzung über die geplante Kündigung zu beraten und die Reaktion formell zu beschließen (§ 33 BetrVG).

Sieben-Tages-Frist: endet am selben Wochentag, an dem Sie alle Infos bekommen haben (Freitag-Freitag, Montag-Montag etc.)

Beraumen Sie, falls nötig, eine außerordentliche Sitzung zur Entscheidungsfindung an.

Ihre Entscheidung kann entweder aus Zustimmung zur Kündigung, einem Widerspruch oder dem Äußern von Bedenken bestehen.

Der Arbeitnehmer sollte gemäß § 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG unbedingt zu der in der Anhörung des Arbeitgebers geschilderten Situation von Ihnen angehört werden. Am besten laden Sie ihn zu Ihrer Sitzung ein oder vereinbaren im Vorfeld dieser Sitzung einen Gesprächstermin.

Gesetzlich geregelte Widerspruchsgründe



Sozialauswahl nicht ordnungsgemäß erfolgt

Verstoß gegen Richtlinie nach § 95 BetrVG

Weiterbeschäftigung des AN nach Qualifizierung möglich

Weiterbeschäftigung des AN nach Versetzung möglich

Weiterbeschäftigung des AN unter geänderten Vertragsbedingungen möglich

33

Gesetzliche geregelte Widerspruchsgründe

Wie bei allen übrigen Kündigungen auch ist der Betriebsrat vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung anzuhören (vgl. § 102 Abs. 1 BetrVG).

Hierbei kann Betriebsrat Bedenken äußern oder der geplanten Kündigung widersprechen, wobei sämtliche Alternativen des § 102 Abs. 3 BetrVG in Betracht kommen.

Ein besonderes Augenmerk sollte der Betriebsrat bei der Prüfung eines möglichen Widerspruchs auf die durchgeführte Sozialauswahl verwenden.

Das Gremium sollte allerdings Folgendes bedenken: Im Falle eines Widerspruchs wegen fehlerhafter Sozialauswahl verlangt das Bundesarbeitsgericht, dass der Betriebsrat die weniger schutzwürdigen Arbeitnehmer explizit benennt oder dass sich diese aufgrund der Widerspruchsbeurteilung eindeutig zuordnen lassen.

Vorsicht: Wird der Betriebsrat nicht oder nur fehlerhaft angehört, ist die Kündigung **IMMER UNWIRKSAM**.

Bedeutung des Widerspruchs



34

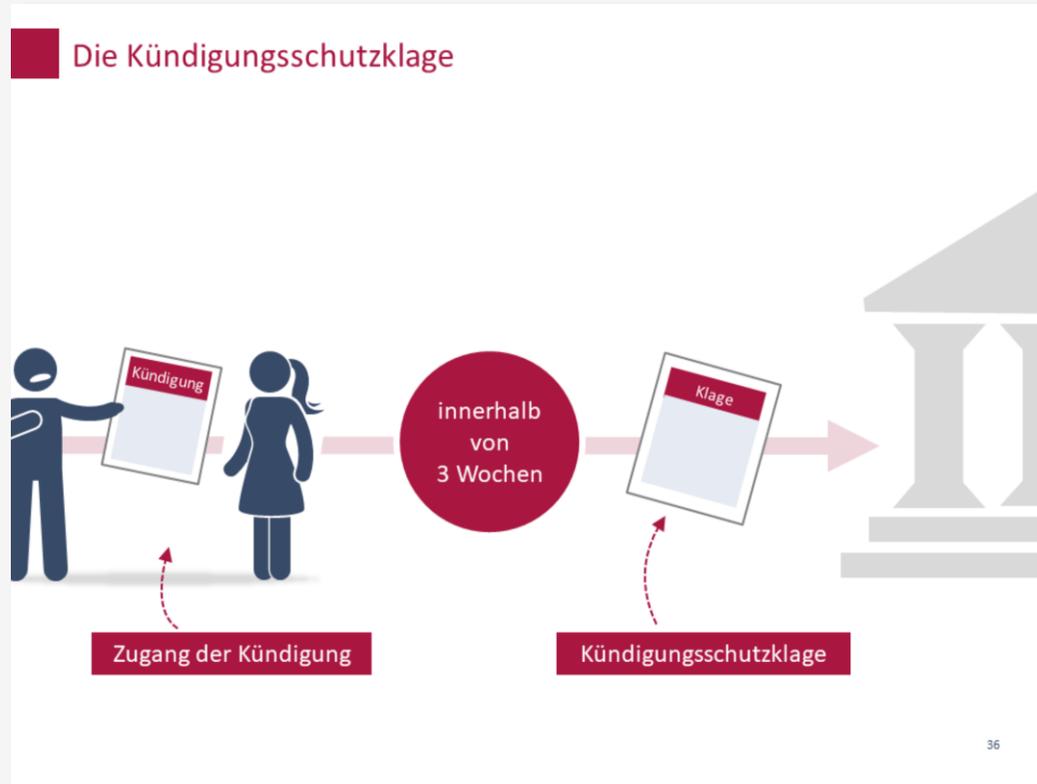
Bedeutung des Widerspruchs

Ein gut formulierter und inhaltlich überzeugender Widerspruch des Betriebsrats stärkt die Position des Arbeitnehmers während seiner Kündigungsschutzklage, denn er liefert damit dem Gericht wichtige Argumente.

Wichtig ist auch die rechtzeitige Geltendmachung des betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruchs für den Betroffenen. Dieser Anspruch hat den Zweck, eine Lücke in der Beschäftigungszeit zu verhindern.

Das geht aber nur bei schnellem Handeln: Der Arbeitnehmer muss den Anspruch ausdrücklich gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen und dies innerhalb der Kündigungsfrist. Für Gekündigte ist es daher ratsam, beim Gremium nachzufragen, ob die Anhörung ordnungsgemäß erfolgt ist und ob der Betriebsrat widersprochen hat.





Die Kündigungsschutzklage

Der Arbeitnehmer muss **innerhalb von drei Wochen nach Zugang** der schriftlichen Kündigung Klage erheben (§ 4 Satz 1 KSchG).

Versäumt er diese Frist, ist der Kampf um den Erhalt seines Arbeitsplatzes häufig chancenlos.

Die Kündigungsschutzklage vor Gericht



37

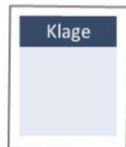
Die Kündigungsschutzklage vor Gericht

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber beweisen, dass die Kündigung rechtmäßig ist.

Bei der Sozialauswahl gilt eine umgekehrte Beweispflicht: Der Gekündigte muss vor Gericht nachweisen, dass der Arbeitgeber dabei Fehler gemacht hat.

Dafür hat er einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber.

Wahlrecht des betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmers



Es kommt nicht darauf an, ob die Kündigung rechtmäßig ist oder nicht.

Kündigungsschutzklage

Innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung,
§ 4 Satz 1 KSchG

Abfindung

½ Monatsgehalt pro Jahr des bestehenden Arbeitsverhältnisses,
§ 1a Abs. 2 KSchG

38

Wahlrecht des betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmers

Bei der betriebsbedingten Kündigung hat der Arbeitnehmer die Wahl: Verzichtet er auf eine Kündigungsschutzklage, hat ihm der Arbeitgeber eine Abfindung zu zahlen. Das legt § 1a Abs. 1 KSchG fest.

Die Höhe der Abfindung beträgt in diesem Fall ein halbes Monatsgehalt pro Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 1a Abs. 2 KSchG).

Es kommt dabei nicht darauf an, ob die Kündigung rechtmäßig ist oder nicht.



Das nächste Online-Seminar

Alles Wichtige zum Hinweisgeberschutzgesetz



5. Juni 2024



11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

Haben Sie noch
Fragen? Dann
schreiben Sie uns:

[fragen@betriebsrat-
mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung des
Online-Seminars finden Sie in Kürze unter:

www.betriebsrat-kompakt.de und

www.urteilsticker-betriebsrat.de



Alles Wichtige zu betriebsbedingte Kündigungen

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de

Kontakt

[fragen@betriebsrat-
mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

Chefredaktion

Rechtsanwältin
Silke Rohde

Visualisierung

Nicola Pridik
www.npridik.de