

## **Praxis-Checkliste**

### **Betriebsbedingte Kündigung: Sozialauswahl**

- Müssen Sie mehr als 5 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlassen (auch von Ihnen veranlasste Aufhebungsverträge zählen als Entlassung), prüfen Sie, ob Sie nicht der Agentur für Arbeit vor der Kündigung Mitteilung machen müssen (Massenentlassungsanzeige § 17 KSchG).
- Ist die Entlassungsabsicht die Folge einer unternehmerischen Entscheidung, z.B. Umstrukturierungsmaßnahme mit dem Ziel des Personalabbaus, Abteilungs- oder Teilbetriebsschließung, Auslagerung/Outsourcing wegen Auftrags- oder Umsatzrückgang, dokumentieren Sie diese Unternehmerentscheidung.
- Bevor Sie kündigen, müssen Sie dem Betriebsrat Kündigungsabsicht und Kündigungsgründe mitteilen und ihn hierzu informieren und anhören (§ 102 Abs. 1 BetrVG). Das gilt in doppelter Hinsicht bei der Absicht zur Massenentlassung nach § 17 KSchG.
- Widerspricht der Betriebsrat Ihrer beabsichtigten Kündigung, müssen Sie den Arbeitnehmer bis zur rechtskräftigen Entscheidung über seine Kündigungsschutzklage weiterbeschäftigen, wenn er das von Ihnen verlangt.
- Die betriebsbedingte Kündigung müssen Sie schriftlich (nach Anhörung des Betriebsrats) erklären.
- Der Arbeitnehmer, der sich gegen die Kündigung wehrt, hat 3 Wochen Zeit, um Kündigungsschutzklage zu erheben. Die Frist läuft ab Zugang der Kündigung.
- Die ordentliche Kündigung eines be-fris-teten Arbeitsvertrags ist nur möglich, wenn sie vertraglich vereinbart ist.
- Die ordentliche Kündigung ist nicht möglich, wenn sie im Arbeitsvertrag wirksam ausgeschlossen ist.
- Geben Sie im Kündigungsschreiben immer den Kündigungsgrund an. Ausdrücklich vorgeschrieben ist das nur bei Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses.
- Hat Ihr Betrieb/Ihr Unternehmen mehr als 5/10 Mitarbeiter und ist der Arbeitnehmer länger als 6 Monate bei Ihnen beschäftigt, ist Ihre Kündigung nur wirksam, wenn diese Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Sozial gerechtfertigt kann eine betriebsbedingte Kündigung nur sein, wenn sie aus dringenden betrieblichen Erfordernissen erfolgt.
- Kündigen Sie aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, muss die Kündigung gerade dieses Arbeitnehmers das Ergebnis einer gerechten sozialen Auswahl sein.
- Bei der Sozialauswahl müssen Sie die Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung ausreichend berücksichtigen.

- Verwenden Sie als Grundlage Ihrer Auswahlentscheidung ein Punktesystem, das die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und ggf. eine Schwerbehinderung berücksichtigt.
- Verwenden Sie ein Punktesystem zur Bewertung und Gewichtung der Sozialdaten, muss nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG in der seit dem 1.1.2004 geltenden Fassung keine individuelle Abschlussprüfung mehr stattfinden. Die Entscheidung nach Rangfolge ist ausreichend.
- Kündigen Sie ordentlich, müssen Sie die – von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängige und sich nach 2 Jahren Beschäftigung verlängernde – Kündigungsfrist einhalten. Sie kann im Tarifvertrag abweichend vom Gesetz – kürzer oder länger – geregelt sein.
- Betriebsratsmitglieder, Schwangere, Mütter und Väter in Elternzeit, und schwer behinderte Arbeitnehmer -- das sind die wichtigsten -- genießen Sonderkündigungsschutz. Das heißt, die Kündigung ist nur möglich, wenn weitere zusätzliche Voraussetzungen erfüllt sind, bei schwer behinderten Mitarbeitern z.B. Zustimmung des Integrationsamts vorliegt.
- Im Kündigungsschutzverfahren muss der Arbeitnehmer die Tatsachen beweisen, die ihm die Kündigung als sozial ungerechtfertigt erscheinen lassen (§ 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG). Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen (§ 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG).