

Kündigungsgrund und Sozialauswahl bei der betriebsbedingten Kündigung - Checkliste

RA Benedikt Kröger, Sendenhorst

www.kroeger-ra.de

I. Betriebliches Erfordernis

1. wirtschaftliche/technische/organisatorische Umstände
(z.B. Absatzschwierigkeiten, Rohstoffmangel, Rationalisierung)
2. die einer Weiterbeschäftigung des AN entgegenstehen
- Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes

II. Das betriebliche Erfordernis muss dringend sein

Ausprägung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes

Kündigung ist nur als letztes Mittel zulässig, wenn

1. Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung an anderem Arbeitsplatz/zu anderen Bedingungen (Änderungskündigung ist vorrangig), ggf. auch nach Fortbildung bzw. Umschulung oder in einem anderen Betrieb
2. ggf. umfassende Interessenabwägung

III. Sozialauswahl

1. Entlassung des AN, der am wenigsten auf seinen Arbeitsplatz angewiesen ist

einzubeziehender Personenkreis:

- alle AN der gleichen hierarchischen Ebene (d.h. gegenseitige Austauschbarkeit aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation, zumindest nach gewisser Einarbeitung)
- im gleichen Betrieb (nicht Konzern/Unternehmen)
- mit Ausnahme der unkündbaren AN

Gesamtabwägung aufgrund folgender Sozialkriterien

- Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten des AN
- ggf. Schwerbehinderung des AN

2. Berechtigte betriebliche Interessen rechtfertigen die Herausnahme bestimmter AN von der sozialen Auswahl

- Gründe in der Person des AN: Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen (Sonderqualifikationen, die die anderen AN nicht haben, z.B. Sprachkenntnisse, Lizenzen, spez. Maschinenkenntnisse), sofern sie objektiv bestehen (nicht nur nach Selbsteinschätzung des AN) und für die ein betriebl. Bedürfnis besteht.
- Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes; liegt zwar auch im Interesse der Belegschaft, wegen Aufstiegs- u. Veränderungsmöglichkeiten; aber Widerspruch zur Berücksichtigung der Beschäftigungsdauer