

# Die Qual der Wahl

## Wer muss gehen? Bei betriebsbedingten Kündigungen gelten arbeitsplatzbezogene und soziale Kriterien

Von Ulf Weigelt

Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht



Auf den Gängen der Arbeitsgerichte geht es derzeit belebter zu. In Folge der Wirtschaftsflaute streiten sich die Arbeitsvertragsparteien verstärkt um die Berechtigung ausgesprochener Kündigungen. Arbeitnehmer wollen dabei meistens ihre Weiterbeschäftigung erzielen oder zumindest eine Abfindungszahlung erhalten. Der übliche Richtsatz -auch Haussatz genannt - beträgt ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Letztendlich entscheiden darüber aber das Verhandlungsgeschick und die Erfolgsaussicht einer Klage.

In Prozessen ist der Streitpunkt in der Regel, ob dringende betriebliche Erfordernisse vorlagen, die eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen. Der Arbeitgeber muss genau nachweisen, dass die Kündigung das letzte Mittel der Wahl war. Dabei muss er die unternehmerische Entscheidung darlegen, die den Abbau des konkreten Arbeitsplatzes nach sich gezogen hat. Es kann außer- oder innerbetriebliche Gründe geben: ein Rückgang der Auftragsbestände oder eine dauerhafte Reduzierung des Personalbestands im Unternehmen aufgrund einer sich verändernden Marktlage.

Der Arbeitgeber muss außerdem nachweisen, dass er seine Entscheidung umgesetzt hat oder tatsächlich umsetzen wird. Hier verlangen die Gerichte konkrete Nachweise zur geplanten oder bevorstehenden Umsetzung der Unternehmerentscheidung, die vor dem beabsichtigten Austrittstermin des gekündigten Mitarbeiters realisiert worden sein muss.

Nach dem Kündigungsschutzgesetz muss der Arbeitgeber bei betriebsbedingten Kündigungen eine Sozialauswahl durchführen. Dabei werden diejenigen Arbeitnehmer verglichen, die "austauschbar" sind. Im Wesentlichen kommt es darauf an, ob der gekündigte Arbeitnehmer die Aufgaben anderer Arbeitnehmer übernehmen könnte. Es entscheiden alle arbeitsplatzbezogenen Merkmale. Darunter fallen die kompletten Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer im Rahmen seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit zu verrichten hat.

Eine Sozialauswahl darf sich nur auf einer Ebene der Betriebshierarchie vollziehen. Ein Abteilungsleiter kann also in der Sozialauswahl nicht mit einem Arbeiter am Fließband verglichen werden. Anschließend folgt die Beleuchtung sozialer Gesichtspunkte: Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderungen.

Der Arbeitgeber hat bei der eigentlichen Auswahl einen Wertungsspielraum, denn alle Kriterien sind zunächst gleichgewichtig. Werden allerdings durch eine fehlerhafte Sozialauswahl schutzwürdigere Arbeitnehmer entlassen, können sie sich erfolgreich zur Wehr setzen. Entscheidend ist das Ergebnis der arbeitgeberseitigen Auswahlentscheidung. Arbeitnehmeranwälte werden deshalb gerade bei der ordnungsgemäßen Sozialauswahl im Kündigungsschutzprozess nach "Fehlern" suchen. Der Arbeitgeber gerät hier oft in die Defensive, da er alle Gründe mit etlichen Einzelnachweisen vortragen muss.

[Weigelt & Ziegler](mailto:weigelt@weigelt-ziegler.de)  
Rechtsanwälte  
Choriner Straße 63  
10435 Berlin  
Tel. 030/44651742  
[www.weigelt-ziegler.de](http://www.weigelt-ziegler.de)

