

BERLINER MORGENPOST „ARBEIT&RECHT“

Dr. Heiko Peter Krenz,

Fachanwalt und Rechtsanwalt für Arbeitsrecht ist Inhaber der Kanzlei Dr. Krenz und beantwortet Fragen unserer Leser zum Arbeitsrecht.

KÜNDIGUNG UND SOZIALAUSWAHL

In unserem Betrieb werden Ende des Jahres Stellen abgebaut. Ich bin erst dreißig und noch nicht so lange im Unternehmen. Muss ich mit einer Kündigung rechnen?

Werden im Betrieb Stellen abgebaut, ist die Angst, möglicherweise selber gehen zu müssen, verständlicherweise groß. Nicht selten trifft es schließlich auch Arbeitnehmer, die eigentlich gute Arbeit leisten. Häufig werden solche Kündigungen als ungerecht empfunden. Eine freie Wahl hat der Arbeitgeber aber in Wirklichkeit nicht. Will er nämlich betriebsbedingt kündigen, muss er eine sog. Sozialauswahl vornehmen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Mitarbeiter entlassen werden, die am wenigsten schutzbedürftig sind. Getroffen wird sie unter den Mitarbeitern, die miteinander vergleichbar sind. Das ist grundsätzlich dann der Fall, wenn die Arbeitnehmer dieselben Positionen bekleiden, wie z.B. Sachbearbeiter, Verkäufer, Teamleiter, Buchhalter und dadurch untereinander austauschbar sind. Ob das der Fall ist, richtet sich nach dem Arbeitsvertrag und dem Weisungsrecht. Die eigentliche Sozialauswahl wird schließlich anhand von vier sozialen Kriterien vorgenommen: Zu berücksichtigen sind die Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter sowie Unterhaltspflichten und Schwerbehinderungen. In der Regel stehen daher junge, kinderlose Mitarbeiter, die noch nicht lange im Betrieb tätig sind, auf der „Abschussliste“ ganz oben. Trotzdem ist im Falle der Kündigung noch nicht alles verloren. Was in der Theorie so einfach klingt, erweist sich in der Praxis nicht selten als Stolperstein. Eine Sozialauswahl korrekt durchzuführen wird nämlich mit zunehmender Größe des Betriebes immer schwieriger. Und damit steigen auch die Chancen, dass die Kündigung unwirksam ist.