

# Checkliste - Betriebsbedingte Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz

---

## 1. Besteht Kündigungsschutz?

- seit mehr als 6 Monate im Betrieb
  
- regelmäßige Beschäftigung von mehr als 10 Mitarbeitern (Achtung: Bis **31.12.2003** betrug der Schwellenwert nur **5 Mitarbeiter**. Für Mitarbeiter, die zu diesem Zeitpunkt bereits beschäftigt waren und Kündigungsschutz genossen, gilt dieser geringere Schwellenwert weiterhin.)
  
- Ermittlung der Mitarbeiterzahl:
  - o Auszubildende zählen nicht
  - o Teilzeitbeschäftigte zählen mindestens zur Hälfte,
  - o bei mehr als 20 Wochenstunden zählen diese zu drei Viertel

<p><b>Merke:</b> Fällt der Betrieb in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes, dann genießen auch geringfügig Beschäftigte Kündigungsschutz.</p>
---

## 2. Unternehmerischen Entscheidung

- unternehmerische Entscheidung (z.B. Beschluss der Gesellschafter) liegt vor
  
- Darlegung der Fakten, weshalb eine unternehmerische Entscheidung zu einem Wegfall von Arbeitsplätzen geführt hat
  
- wird von den Arbeitsgerichten ungeprüft hingenommen, Ausnahme: sie ist willkürlich, offensichtlich unvernünftig oder unsachlich

## 3. inner- und außerbetrieblicher Umstände verändern zu erledigende Arbeitsmenge (Beispiele)

- Aufgabe von Betriebsabteilungen
- Betriebschließungen
- technische Rationalisierungsmaßnahmen,
- betriebliche Umstrukturierung
- Umsatzrückgang, nachhaltiger Auftragsmangel
- Outsourcing von Arbeiten

## 4. Wegfall von Arbeitsplätzen

- unternehmerisches Konzept zur Angleichung des Personals an den veränderten Arbeitsbedarf
  
- Wegfall Arbeitsmenge – aufgeteilt auf einzelne Tätigkeiten – durch unternehmerische Entscheidung
  
- Veränderter Arbeitsbedarf kann von verbliebenen Arbeitnehmer erledigt werden = arbeitstechnische Auswirkungen!

## 5. Unvermeidbarkeit der Kündigung / anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit

- Kündigung kann nicht durch andere Maßnahmen vermieden werden (andere Maßnahmen: Versetzung, Abbau von Überstunden, Fortbildung, Umschulung usw.)
- Prüfung einer anderweitigen Beschäftigung innerhalb des Betriebes/ Unternehmens

**Merke:** Änderungskündigung geht vor Beendigungskündigung: Weiterbeschäftigung zu veränderten Konditionen möglich?

## 6. Sozialauswahl unter vergleichbaren Mitarbeitern

- Vergleichbare Arbeitnehmer: austauschbar, identische oder austauschbare Aufgabenbereiche (Ausbildung, Fähigkeit berücksichtigen)
- Vergleich grundsätzlich nur innerhalb bestimmter Arbeitnehmergruppen, z.B. alle Meister, alle Gesellen
- Besondere Kündigungshindernisse liegen vor: Schwangerschaft, Ausbildungsverhältnis, Betriebsratsmitgliedschaft usw.
- Kriterien der Sozialauswahl:
  - o Betriebszugehörigkeit
  - o Lebensalter
  - o Unterhaltsverpflichtungen
  - o Schwerbehinderung

## 7. Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse

- Mitarbeiter, deren Weiterbeschäftigung im Interesse des Betriebes ist, können aus der Sozialauswahl ausgenommen werden
- besondere Kenntnisse, Fähigkeiten, Leistungen liegen vor

Haben Sie weitere Fragen oder benötigen Sie nähere Beratung.  
Rufen Sie uns an! 0431 / 53 33 10 oder mailen Sie uns [hermann@kfz-sh.de](mailto:hermann@kfz-sh.de)