Sozialauswahl gemäß § 1 Abs.3 KSchG

**1. Schritt**

**Bestimmung aller vergleichbaren Arbeitnehmer**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Name** | **Hierarchieebene** | **Tätigkeitsmerkmale** | **Besondere Kenntnisse/Leistungen** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**Personenkreis**

Zunächst sind in die Sozialauswahl weder Arbeitnehmer einzubeziehen, die noch nicht dem Bestandsschutz des Kündigungsschutzgesetzes unterliegen, also dem Betrieb noch nicht länger als sechs Monate angehören, da diese vorrangig zu kündigen sind. Sodann fallen unter die Sozialauswahl auch nicht diejenigen Mitarbeiter, bei denen die ordentliche Kündigung gesetzlich ausgeschlossen ist, z.B. Betriebsratsmitglieder, Wehrpflichtige und Zivildienstleistende. Personen, zu deren Kündigung die Zustimmung einer Behörde notwendig ist, sind dagegen in die Sozialauswahl einzubeziehen, sofern die Zustimmung erteilt ist und bis zum Ausspruch der Kündigung(en) vorliegt. Dies trifft z.B. auf Frauen im Mutterschutz, Schwerbehinderte und Personen zu, welche sich in der Elternzeit befinden.

**Vergleichbarkeit**

Die in die Sozialauswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer müssen nach ihrem Arbeitsvertragsinhalt vergleichbar, d. h. nach ihren Tätigkeitsmerkmalen austauschbar sein. Vergleichbar sind diejenigen, denen der Arbeitgeber kraft seines Weisungsrechts andere Aufgaben übertragen kann. Da sich die Vergleichbarkeit jedoch grundsätzlich nur auf dieselbe Ebene der Betriebshierarchie bezieht, können dies beispielsweise Meister untereinander oder Facharbeiter untereinander sein, grundsätzlich nicht aber Meister und Facharbeiter.

**Besondere Kenntnisse und Leistungen**

Hierunter fallen solche Kriterien, die den betreffenden Arbeitnehmer von vergleichbaren Mitarbeitern unterscheiden (z. B. Spezialkenntnisse). Herausragende Kenntnisse und Leistungen können im Rahmen der im 2. Schritt vorzunehmenden Sozialauswahl zu einer Herausnahme des betreffenden Arbeitnehmers aus der Sozialauswahl führen, wenn dies im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

**Ergebnis**

Vergleichbar und damit in die Sozialauswahl einzubeziehen sind im Ergebnis alle Arbeitnehmer die zum vergleichbaren Personenkreis gehören und die nicht aufgrund ihrer besonderen Kenntnisse und Leistungen aus der Sozialauswahl herauszunehmen sind. Aus dieser Gruppe von Arbeitnehmern ist (sind) nun in einem zweiten Schritt der (die) sozial am wenigsten Schutzbedürftige(n) auszuwählen.

**2. Schritt**

**Sozialauswahl**

Im Rahmen der Sozialauswahl ist derjenige Arbeitnehmer aus der Gruppe der vergleichbaren Arbeitnehmer zu ermitteln, den die Kündigung am wenigsten hart trifft. Gemäß § 1 Abs. 3 KSchG sind dabei vier Grunddaten bei der Sozialauswahl im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung zu berücksichtigen, nämlich:

1. Dauer der Betriebszugehörigkeit

2. Lebensalter

3. Unterhaltspflichten

4. Schwerbehinderung

Diese Daten sind angemessen zu gewichten. Es muss keine optimale Auswahl getroffen werden, vielmehr wird nur eine vertretbare Lösung verlangt.

Im Rahmen einer Vorauswahl können die zu berücksichtigenden sozialen Gesichtspunkte auch mit Hilfe einer Punktetabelle bewertet werden, sofern bei der Bewertung eine angemessene Gewichtung der vier Grunddaten beachtet wird. Eine solche Punktetabelle ist jedoch nicht geeignet, um die in jedem Fall erforderliche Einzelfallabwägung zu ersetzen, welche sich im Anschluss an jede Vorauswahl anhand einer Punktetabelle anzuschließen hat.

Ein mögliches **Punktesystem** könnte folgendermaßen aussehen:

1. Dauer der Betriebszugehörigkeit

bis zum 10. Beschäftigungsjahr pro Jahr der Beschäftigung 1 Punkt

ab dem 11. Beschäftigungsjahr pro Jahr der Beschäftigung 2 Punkte

Berücksichtigt werden nur Zeiten bis zum vollendeten 55. Lebensjahr

(maximal 70 Punkte)

1. Lebensalter

Für jedes volle Lebensjahr 1 Punkt

(maximal 55 Punkte)

1. Unterhaltspflichten

pro Kind 4 Punkte

für den Ehegatten 8 Punkte

1. Schwerbehinderung

bis zu einem GdB von 50 5 Punkte

über einem GdB von 50 je Grad 1 Punkt

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Arbeitnehmer** | **Betriebszugehörigkeit** | **Alter** | **Unterhaltspflichten** | **Schwerbehinderung** | **Summe** | **Rang** |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Es bleibt festzuhalten, dass sich einer z. B. nach o. g. Punktesystem ermittelten Rangfolge der sozial am wenigsten schutzwürdigen Arbeitnehmer noch eine Einzelfallabwägung anzuschließen hat, in deren Rahmen die besonderen Umstände des Einzelfalls angemessen zu berücksichtigen sind.

Weiterhin ist zu beachten, dass diejenigen Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herausgenommen werden können, deren Weiterbeschäftigung wegen ihrer Kenntnisse und Leistungen oder zur Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.