

Checkliste für Unternehmer: Wie Sie richtig betriebsbedingt kündigen

Firmenchefs sollten diese Fragen mit „Ja“ beantworten können, damit eine betriebsbedingte Kündigung vor Gericht Bestand hat:

- Liegen betriebliche Gründe vor, die auf Dauer – nicht nur vorübergehend – zu einem geringeren Bedarf an Arbeitskräften führt, wie
 - die Schließung eines Standorts, einer Abteilung oder der ganzen Firma?
 - die Veränderung von Arbeitsabläufen und Organisation (Umstellung des Schichtsystems, Zusammenlegen von Abteilungen)?
 - eine Umstrukturierung (Verkleinerung, Outsourcing)?
- Haben Sie die unternehmerische Entscheidung, die zum Wegfall von Arbeitsplätzen führt, vor Ausspruch der Kündigungen getroffen?
- Können Sie darlegen und mit Zahlen belegen, warum der geplante Personalabbau in bestimmten Abteilungen bzw. Mitarbeitergruppen gerechtfertigt ist?
- Haben Sie geprüft und ausgeschlossen, dass eine Weiterbeschäftigung durch Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz – ggf. nach einer Weiterbildung – möglich wäre?
- Haben Sie den Betriebsrat angehört?
- Sind bei der Auswahl der Kündigungskandidaten soziale Gesichtspunkte wie Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflichten sowie eventuelle Schwerbehinderungen ausreichend berücksichtigt worden?
- Hat die Arbeitnehmervertretung Ihr Punktesystem zur Sozialauswahl abgesegnet?
- Sind die formalen Kriterien – wie Einhaltung der Kündigungsfrist, rechtsgültige Unterschrift – erfüllt?
- Bei Kündigung mehrerer Arbeitnehmer: Haben Sie eine Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit gemacht?

Autorin: Sigrun an der Heiden, freie Journalistin