

Sozialauswahl oder ene, mene, muh, raus bist Du ?

Anders lautenden Gerüchten zum Trotz - weder ein Abzählreim noch gewerkschaftliche Zugehörigkeit entscheiden, wer beim Wegfall der bisherigen Beschäftigung aus „dringenden betrieblichen Gründen“ den Arbeitsplatz verliert!

Das Kündigungsschutzgesetz verpflichtet in § 1 Abs. 3 den Arbeitgeber (AG) zu prüfen, **welchen von mehreren vergleichbaren Mitarbeitern** (wichtigstes Kriterium für die Vergleichbarkeit ist die ausgeübte Tätigkeit) **die Kündigung am wenigsten treffen wird (Sozialauswahl)**. Dabei müssen folgende Kriterien beachtet werden:

- Ø **Dauer der Betriebszugehörigkeit**
- Ø **Lebensalter**
- Ø **Unterhaltspflichten**
- Ø **Schwerbehinderung**

Dem Arbeitnehmer (AN) sind auf Verlangen die Gründe für die Sozialauswahl mitzuteilen. Aus vom AG zu beweisenden berechtigten betrieblichen Interessen, können einzelne AN von der Sozialauswahl ausgenommen werden.

Nach Ausspruch der Kündigung, **Frist** für Kündigungsschutzklage beachten! Wer gekündigt wird, muß **innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung die Klage beim Arbeitsgericht einreichen.**

DB AG: Hier sind durch den von der GDL abgeschlossenen Beschäftigungssicherungstarifvertrag (BeSiTV) betriebsbedingte Kündigungen bis 31. 12. 2010 ausgeschlossen. Die Regeln der Sozialauswahl gelten nach § 12 Abs. 1 BeSiTV jedoch auch hier und zwar immer dann, wenn „durch den betriebsbedingten Wegfall von Beschäftigung eine Auswahl unter mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern notwendig „ wird.

Es gehört zu den Aufgaben von Betriebsräten darauf zu achten, dass Rechtsvorschriften im Betrieb eingehalten werden.

Sollten Betriebsräte die gewerkschaftliche Zugehörigkeit eines Mitarbeiters als Kriterium bei der Ausübung von Mitbestimmungsrechten heranziehen, verstoßen sie gegen das Betriebsverfassungsgesetz. Ein solcher Mißbrauch kann zum Ausschluss aus dem Betriebsrat führen.

GDL – schlagkräftig, erfahren, erfolgreich

17. 02. 2010