

Befristete Arbeitsverhältnisse in der Sozialauswahl

von Cornelia Mönning, Aachen



Trifft es auch die befristet Beschäftigten?

Bei der vor Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen durchzuführenden Sozialauswahl ergibt sich regelmäßig die Frage, ob befristet beschäftigte Mitarbeiter einzubeziehen oder wegen des absehbaren Endes des Arbeitsverhältnisses aus der Sozialauswahl herauszunehmen sind, insbesondere dann, wenn im Zeitpunkt der Auswahl schon feststeht, dass die Arbeitsverhältnisse über das Befristungsende hinaus nicht fortgesetzt werden sollen.

Bei der Auswahl der zu kündigenden AN ist folgendes zu beachten:

Die soziale Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG erfordert die Berücksichtigung von Kriterien wie Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer sind dann in die soziale Auswahl einzubeziehen, wenn sie ordentlich kündbar sind, was im Arbeitsvertrag vereinbart sein muss. Die Vergleichbarkeit hängt davon ab, ob die Arbeitnehmer unter Berücksichtigung von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können.

Das BAG hat am 26. März 2015, 2 AZR 417/14, sinngemäß entschieden, dass der Arbeitgeber zuerst alle befristeten Verträge auslaufen lassen muss, bevor er unbefristet tätigen Mitarbeitern kündigen darf. Dies gilt insbesondere, wenn Arbeitsplätze wegfallen, auf denen sowohl unbefristet als auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer tätig sind.

Und damit steht man schon vor der nächsten Frage:

Besteht die Möglichkeit, die unbefristeten Arbeitsverhältnisse, die von kurzer Dauer sind, mit so langer Frist zu kündigen, dass sie erst zusammen mit den Befristungen enden und damit die Sozialauswahl gewahrt ist, ohne dass die befristeten Arbeitsverhältnisse vor Ablauf der Befristungen gekündigt werden müssen? Das wäre ein eleganter Schachzug, um unnötige Kün-

digungen und Kündigungsschutzklagen mit entsprechenden Prozesskosten zu vermeiden.

Die soziale Rechtfertigung einer Kündigung erfordert aber auch, dass der Kündigungsgrund und der Zeitpunkt der Kündigung zusammenpassen. Eine Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn der Kündigungsgrund zum Zeitpunkt der Kündigung vorliegt.

Eine Kündigung ist zwar nicht automatisch unzulässig, wenn sie mit einer zu langen Frist ausgesprochen wird. Grundsätzlich sind die gesetzlichen und vertraglichen Kündigungsfristen als Mindestfristen zum Schutz des Arbeitnehmers gedacht. Eine Verlängerung dieser Fristen durch den Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer zugutekommen, indem sie sein Arbeitsverhältnis länger aufrechterhält.

Allerdings kann eine verlängerte Kündigungsfrist problematisch sein, wenn sie dazu dient, Kündigungsschutzregelungen (so wie sie sich z.B. bei einer Massenentlassung ergeben) zu umgehen oder wenn sie überwiegend im Interesse des Arbeitgebers liegt. In solchen Fällen könnte die Kündigung als rechtsmissbräuchlich angesehen werden.

Was auf den ersten Blick wie eine gute Lösung aussieht, wird bei näherer Betrachtung kritisch, wenn erkennbar ist, dass die verlängerten Kündigungsfristen rein taktisch motiviert sind.



Rechtsanwältin Cornelia Mönning verfügt über mehr als 25-jährige Expertise auf den Gebieten des Arbeitsrechts und des Insolvenzarbeitsrechts. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind die Vorbereitung und Begleitung von Betriebsänderungen, Verhandlungen mit den Tarifvertragsparteien und natürlich auch die Vertretung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im arbeitsgerichtlichen Instanzenzug.



Liebe Leserin, lieber Leser,

wir möchten Ihnen für das entgegengebrachte Vertrauen auch in diesem Jahr danken und freuen uns, wenn Sie uns auch 2025 die Treue halten.

Wir wünschen Ihnen, Ihren Familien sowie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frohe und besinnliche Weihnachten, Zeit zum Innehalten und zur Muße, fröhliche Stunden im Kreis Ihrer Familien sowie einen guten Start in ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2025.

Herzliche Grüße

Dr. Roland Abele, Jasha Baniashraf, Sonja Baur, Burkhard Bechtluft, Petra Becker, Maria Belz, Thomas Berner, Matthias Betzler, Karin Bodensohn, Gabriele Bourgon, Nicole Bruckner, Tanja Brückner, Sonja Dyrbus, Konrad Eckes, Melina Flöter, Sylvia Frühauf, Elias Garcia Fuchs, Marion Gertzen, Patricia Grande, Sabine Greif, Nadine Grüttner, Sayed Hashimi, Stephen Hain, Heike Heinrici, Hannah Henrich, Evelyn Hitzel, Elisabeth Hooge, Christina Kahlen-Pappas, Ozan Keles, Dr. Anja Keller, Svenja Klausning, Dr. Martina Koster, Dr. Matthias Kraft, Torsten Kutschke, Stefanie Lichtenberg, Monika Lindner, Lea Maibohm, Mahira Malik, Sonja Müller, Lydia Nuhn, Patrick Orth, Prof. Dr. Christian Pelke, Susanne Pfahlert, Ann-Kristin Porst, Britta Röder, Tobias Rößler, Simone Schäfer, Reiner Scheifler, Susanne Seidenthal, Sarah Selke, Prof. Dr. Michael Stahlschmidt, Katarina Tabak, Mikhail Tsyganov, Lena Wehrmann, Kerstin Westerbeck, Uta Wichering, Maria Wolfer, Carmen Wolff