**Fehlerhafte Sozialauswahl = unwirksame Kündigung**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat mit Urteil vom 09.01.2024 – 3 Sa 529/23 entschieden, dass eine Kündigung unwirksam ist, wenn Fehler in der Sozialauswahl gemacht wurden.**

Das berichtet der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart.

**Der Fall**

Der Fall betraf eine Firma, die Aluminiumgussteile herstellte und zuletzt fast 600 Mitarbeiter beschäftigte. Nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens im März 2022 und dem Beschluss zur Einstellung der Geschäftstätigkeit Ende des Jahres, kündigte die Arbeitgeberin allen Angestellten. Eine Besonderheit gab es beim Abwicklungsteam, bei dem die Kündigungstermine variierten. Ein Mitarbeiter klagte gegen seine Kündigung.

**Das entschied das Gericht**

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichts Solingen und erklärte die Kündigung des Mitarbeiters für unwirksam. Der Grund: eine fehlerhafte Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG. Bei einer Betriebsschließung in Etappen darf der Arbeitgeber nicht willkürlich entscheiden, wem er zuerst kündigt. Er muss die sozial am meisten schutzwürdigen Arbeitnehmer bevorzugen. Das Gericht stellte fest, dass die Arbeitgeberin die Vergleichsgruppen falsch, basierend auf den ursprünglichen Tätigkeiten statt den im Abwicklungsteam anfallenden Aufgaben, gebildet hatte. Fehler bei der Massenentlassungsanzeige an die Arbeitsagentur waren hingegen irrelevant für die Wirksamkeit der Kündigung.

**Das gilt für die Praxis**

Dieses Urteil unterstreicht die Bedeutung einer korrekten Sozialauswahl bei Betriebsschließungen. Auch wenn letztendlich alle Stellen wegfallen, muss die Auswahl, wer zuerst gehen muss, sorgfältig und unter Berücksichtigung der sich verändernden Aufgaben getroffen werden. Betriebsräte sollten in diesem Prozess die Entscheidungen des Arbeitgebers oder Insolvenzverwalters genau prüfen und gegebenenfalls hinterfragen.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C%3A%5CUsers%5CHenn%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CINetCache%5CContent.Outlook%5C08EFATZ3%5Cwww.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de