

Max Mustermann GmbH

Musterstraße 1
11111 Musterstadt

Musterstadt, den

Andreas Mustermann
Musterstraße 2
22222 Musterstadt

Abfrage der Sozialdaten

Restrukturierung (Personalabbau)

Sehr geehrte Frau Mustermann,

wie Ihnen bekannt ist, sind wir aus betriebsbedingten Gründen veranlasst, Arbeitsplätze in unserem Unternehmen zu reduzieren bzw. Personal abzubauen. Um dies sozialverträglich zu gestalten, benötigen wir einen Überblick über die aktuellen Sozialdaten aller Mitarbeiter.

Von Ihnen liegen uns folgende Daten vor:

Betriebszugehörigkeit: Monate/Jahre
Lebensalter: geboren am xx.xx.xxxx
Unterhaltspflichten: unterhaltspflichtige Personen, ggf. besondere
Erschwernisse der Unterhaltsgewährung
Schwerbehinderung: ja/nein

In Ihrem eigenen Interesse bitten wir Sie, die Angaben sorgfältig auf Vollständigkeit und Richtigkeit zu überprüfen und gegebenenfalls zu korrigieren. Bitte beachten Sie, dass nur solche Umstände, die uns bekannt sind, im Rahmen der Sozialauswahl berücksichtigt werden.

Wir bitten, uns die überprüften und gegebenenfalls korrigierten Angaben mit Ihrer Unterschrift auf der beiliegenden Zweitschrift oder in anderer geeigneter schriftlicher Form an das Personalbüro bzw. HR-Abteilung/Geschäftsleitung/bis zum zuzusenden.

Wir bedauern, diese Abfrage anlässlich der aktuellen Entwicklungen durchführen zu müssen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Rechtliche Hinweise:

Mit dem Musterschreiben verschafft sich der Arbeitgeber ein Bild über die relevanten Sozialdaten der Mitarbeiter. Angaben, die die Arbeitnehmer in der Abfrage unterlassen und die dem Arbeitgeber nicht bekannt sind, können dem Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess nicht entgegengehalten werden. Der Arbeitgeber sichert sich daher mit dem Schreiben Abfrage der Sozialdaten ab.

Im Einzelnen:

1. Eine betriebsbedingte (Änderungs-)Kündigung kann trotz Vorliegens von dringenden betrieblichen Gründen sozial ungerechtfertigt sein, wenn bei der Auswahl des Arbeitnehmers die vier Grunddaten

Dauer der Betriebszugehörigkeit,
Lebensalter (als Kriterium in Zukunft problematisch s. u.),
Unterhaltspflichten und
Schwerbehinderung

des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind (§ 1 Abs. 3 S. 1 KSchG).

Eine sozial ungerechtfertigte Kündigung ist jedoch unwirksam und beendet das Arbeitsverhältnis nicht. Sofern also mehrere vergleichbare Arbeitnehmer unter betrieblichen Gesichtspunkten gleichermaßen für eine Kündigung in Betracht kommen, so ist unter ihnen - sollten sie nicht ausnahmsweise von der Sozialauswahl herausgenommen werden- eine soziale Auswahl anhand der o. g. Daten vorzunehmen. Hierbei muss der Arbeitgeber demjenigen Arbeitnehmer die Kündigung erklären, der sozial am wenigsten schutzwürdig ist.

Die vier im Gesetz genannten Kriterien hatten bisher das gleiche Gewicht und waren abschließend bzw. sind nicht durch weitere Kriterien zu ergänzen (hier kündigen sich jedoch strukturelle Änderungen an s. u.).

Da die objektive Sachlage zum Zeitpunkt der Kündigung maßgeblich ist, sind nur die tatsächlich bestehenden Unterhaltsverpflichtungen zu beachten.

Tatsachen, die dem Arbeitgeber nicht bekannt sind, z. B. Unterhaltspflichten, die in der Lohnsteuerkarte nicht eingetragen sind oder eine etwaige Schwerbehinderung, müssen erfragt werden.

Angaben des Mitarbeiters auf der Lohnsteuerkarte sind nicht geeignet, dass sich der Arbeitgeber ein abschließendes und verbindliches Bild über die Unterhaltspflichten, die im Rahmen der Sozialauswahl maßgeblich sind, zu verschaffen.

2. Durch neuere Urteile des EuGH Anfang 2010 im Hinblick auf deutsche Kündigungsfristen, welche nach Alter differenzieren, steht damit auch die Sozialauswahl insgesamt auf dem Prüfstand. Zum Einen haben ältere Arbeitnehmer nicht per se deutlich schlechtere Arbeitsmarktchancen. Zum Anderen ist das Sozialauswahlkriterium „Alter“ noch im Kündigungsschutzgesetz verankert und der Gesetzgeber hat auf die neue Rechtsprechung noch nicht reagiert. Damit sind praktisch rechtssichere betriebsbedingte Kündigungen schwer möglich. Das deutsche Kündigungsschutzrecht ist insgesamt zurzeit in der Schwebe, da auch die Betriebszugehörigkeit mittelbar am Alter ausgerichtet ist.

3. Aufgrund der o. g. Situation ist der Ausspruch betriebsbedingte Kündigungen mit anwaltlicher Hilfe zu empfehlen.

[f200] A/S/G Rechtsanwälte GmbH

Unsere Vorlagen werden von kompetenten Rechtsanwälten und Rechtsanwältinnen aufgrund aktueller Gesetzeslage und Rechtsprechung erstellt und regelmäßig angepasst. Bitte beachten Sie, dass unsere Vorlagen nicht alle Aspekte eines Einzelfalls berücksichtigen können, sondern sich an einem Standardfall orientieren. Sollten Sie sich nicht sicher sein, ob diese Vorgaben auch auf Ihre Anforderungen passen, können Sie den zuständigen Autor gern per Email oder telefonisch kontaktieren. Dieser wird gern eine individuelle Anpassung für Sie vornehmen.

Dabei steht für uns neben der hohen Qualität unserer Arbeit auch die Kostentransparenz im Vordergrund. Fragen Sie daher nach einem konkreten Angebot für die individuelle Anpassung Ihrer Vorlage.

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Sie erreichen uns unter

[f200] A/S/G Rechtsanwälte GmbH

Friedrichstraße 200, 10117 Berlin

Tel.: 030-200 50 72-0

Fax: 030-200 50 72-10

Email: kanzlei@f-200.com

Oder lesen Sie mehr über unsere Dienstleistungen auf www.f-200.com