

§ 01 KSchG

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem [Arbeitnehmer](#), dessen Arbeitsverhältnis in demselben [Betrieb](#) oder [Unternehmen](#) ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der [Person](#) oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem [Betrieb](#) entgegenstehen, bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts
 - a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG (des Betriebsverfassungsgesetzes) verstößt,
 - b) der [Arbeitnehmer](#) an einem anderen [Arbeitsplatz](#) in demselben [Betrieb](#) oder in einem anderen [Betrieb](#) des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann und der [Betriebsrat](#) oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der [Arbeitnehmer](#) aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG (des Betriebsverfassungsgesetzes) schriftlich widersprochen hat,
2. in Betrieben und Verwaltungen des [öffentlichen Rechts](#),
 - a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,
 - b) der [Arbeitnehmer](#) an einem anderen [Arbeitsplatz](#) in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweigs an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebiets weiterbeschäftigt werden kann und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, dass die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der [Arbeitnehmer](#) sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Der [Arbeitgeber](#) hat die [Tatsachen](#) zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(3) Ist einem [Arbeitnehmer](#) aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der [Arbeitgeber](#) bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der [Arbeitgeber](#) dem [Arbeitnehmer](#) die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind [Arbeitnehmer](#) nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und [Leistungen](#) oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Der [Arbeitnehmer](#) hat die [Tatsachen](#) zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

(4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer [Betriebsvereinbarung](#) nach § 95 BetrVG (des Betriebsverfassungsgesetzes) oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis

zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

(5) Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG (des Betriebsverfassungsgesetzes) die [Arbeitnehmer](#), denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen [Arbeitgeber](#) und [Betriebsrat](#) namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Die soziale Auswahl der [Arbeitnehmer](#) kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Abs. [3 S. 2 KSchG](#).