



Soziale Kriterien bei der Auswahl des zu kündigenden Mitarbeiters

Im Gegensatz zu Kündigungen, die auf die Person oder das Verhalten eines bestimmten Arbeitnehmers gestützt werden, erfolgt die betriebsbedingte Kündigung aus Umständen, auf die der Arbeitnehmer selbst keinen unmittelbaren Einfluss hat. Typische Beispiele sind die Verringerung der Belegschaft wegen Umsatzrückgangs oder Auftragseinbußen oder aber auch wegen Doppelbesetzung nach der Zusammenlegung verschiedener Bereiche. Wenn mehrere Mitarbeiter vergleichbare Tätigkeiten ausüben, hat der Arbeitgeber unter ihnen eine Sozialauswahl durchzuführen, die anhand gesetzlich fest definierter Kriterien zu erfolgen hat. Wie das Bundesarbeitsgericht in einem aktuellen Urteil bestätigt, sind aber die individuellen Unterschiede bei den Sozialdaten gegeneinander abzuwägen.

Der Ausgangsfall

Ein Unternehmen, das interaktive Unterhaltungssoftware entwickelt und vertreibt, beschäftigt etwas mehr als 100 Arbeitnehmer. Aus betriebsbedingten Gründen kündigt die Firma einen Mitarbeiter, geboren 1972, verheiratet und zwei minderjährigen Kindern zum Unterhalt verpflichtet, der seit dem Jahr 2006 in ihren Diensten steht. In seiner Kündigungsschutzklage trägt der Mitarbeiter vor, bei seiner Auswahl seien soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend von der Firma berücksichtigt worden. Er verweist auf eine im August 1970 geborene Kollegin, ledig und kinderlos, die zwar bereits seit Oktober 2003 in der Firma beschäftigt, aber sozial weniger schutzbedürftig sei als er. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht haben seiner Klage stattgegeben. Mit der Revision war die Firma weiterhin darum bemüht, die Rechtmäßigkeit der Kündigung bestätigen zu lassen, scheiterte aber vor dem Bundesarbeitsgericht.

Die Kriterien der Sozialauswahl

Der Gesetzgeber hat in § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes die zu berücksichtigenden Kriterien einer Sozialauswahl abschließend benannt:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung

Es gibt eine Reihe weiterer Gesichtspunkte, die durchaus als relevant für die Einstufung der sozialen Schutzbedürftigkeit eines Mitarbeiters empfunden werden könnten, wie beispielsweise die besondere finanzielle Unabhängigkeit eines Mitarbeiters (wohlhabende Familie) oder aber seine Verpflichtung zur Pflege naher Angehöriger. An dieser Stelle stellt das Bundesarbeitsgericht jedoch klar, dass eine Heranziehung

Kostenlose arbeitsrechtliche Erstberatung für bdvb Mitglieder

AUF AUGENHÖHE MIT DER FIRMA BEI:

- Abmahnung
- Kündigung
- Aufhebungsvertrag
- Abfindung
- Gehalt und Anpassung
- Versetzung/Abordnung
- Urlaubsrecht
- Fortbildungskosten (Erstattung)
- Neuem Vertragsangebot
- Auslandseinsatz
- Zeugnis
- Variabler Vergütung, Bonus
- Geschäftsführer-Dienstvertrag
(Vertretung vor allen Arbeitsgerichten bundesweit)

Kontakt:
 RA Michael Bürger
 Kanzlei, Wallstraße 16
 40213 Düsseldorf
 Tel. 0211 2392300
 Michael.Buerger@bdvb.de



Michael Bürger ist seit 20 Jahren Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er ist Vorsitzender der Fachgruppe Personal und begleitet diese seit 1999 mit arbeitsrechtlichen Seminaren.

zusätzlicher Faktoren und Kriterien wegen der klaren gesetzlichen Regelung zu unterbleiben hat. Es käme allenfalls eine Ergänzung im Rahmen der Gewichtung der oben genannten Grunddaten in Betracht, wenn die ergänzenden Faktoren einen unmittelbaren Bezug zu diesen Daten hätten.

Auf den konkreten Fall bezogen lässt sich feststellen, dass die von dem Kläger benannte Kollegin knapp zwei Jahre älter ist als er und auch bereits drei Jahre länger im Betrieb arbeitet. Würden die vier oben genannten Kriterien ohne jede weitere individuelle Bewertung zur Anwendung gebracht, stünde es 2:1 für die von dem Kläger benannte Kollegin, denn sie hat eine längere Betriebszugehörigkeit und ein höheres Lebensalter gegenüber dem Kläger vorzuweisen, der lediglich seine erheblicheren Unterhaltspflichten ins Feld führen kann.

Die Gewichtung der Kriterien

Bereits das Landesarbeitsgericht hatte darauf abgestellt, dass im Vergleich zu der nur drei Jahre längeren Betriebszugehörigkeit der Kollegin die Unterhaltspflichten des Klägers gegenüber drei Personen (seiner Ehefrau, sowie seinen beiden minderjährigen Kindern) deutlich schwerer wiegen würden. Der Altersunterschied von ca. anderthalb Jahren zwischen den beiden wurde seitens des LAG gesehen, aber als geringfügig erachtet. Wegen der annähernden Gleichrangigkeit der Sozialkriterien Lebensalter und Betriebszugehörigkeit der beiden zu vergleichenden Arbeitnehmer hat das Bundesarbeitsgericht bestätigt, dass den erheblichen Unterschieden bei den Unterhaltspflichten ein deutlich schwereres Gewicht beigemessen werden musste. Schließ-

lich ist das BAG auch darauf eingegangen, dass auch ein möglicherweise erhöhtes Einkommen der Ehefrau des Klägers allenfalls dazu hätte führen können, dass seine Unterhaltspflichten weniger stark zu berücksichtigen wären. Ein etwaiger Unterhaltsanspruch des Klägers gegen seine Ehefrau hätte nicht zu seinen Lasten berücksichtigt werden dürfen. Denn die Berücksichtigung von Doppelverdiensten könnte sich dann oftmals als mittelbare Diskriminierung von Frauen auswirken (BAG, Urteil vom 29.01.2015, 2 AZR 164/14).

Praxistipp

Auch Kündigungen, die darauf gestützt werden, aus dringenden betrieblichen Gründen gerechtfertigt zu sein, also keinen Vorwurf gegen den betroffenen Arbeitnehmer erheben, sollten vorsorglich einer arbeitsgerichtlichen Prüfung unterzogen werden. Denn der behauptete ersatzlose Wegfall des Arbeitsplatzes hält einer genaueren Betrachtung oftmals nicht stand. Selbst wenn der Betriebsrat im Rahmen einer größeren Personalabbaumaßnahme einer so genannten Namensliste (§ 1 Abs. 5 KSchG) zugestimmt hat, deckt die Betrachtung des Einzelfalls immer wieder Fehleinschätzungen auf. «