



Verhältnis der sozialen Auswahlkriterien bei der betriebsbedingten Kündigung

von Dr. Marcus Soiné
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Wie bereits in anderen Artikel erwähnt, stellt die betriebsbedingte Kündigung den mit Abstand größten prozentualen Anteil an Kündigungen. Zu den Möglichkeiten von Arbeitgebern, betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen und deren Voraussetzungen, wurde ebenfalls bereits berichtet.

Liegen im Einzelfall betriebsbedingte Gründe vor, so stellt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) jedoch weitere Hürden auf, die der Arbeitgeber überwinden muss, will er eine wirksame betriebsbedingte Kündigung aussprechen.

So muss er bei der Auswahl des oder der zu kündigenden Arbeitnehmer(-s) soziale Auswahlkriterien ausreichend berücksichtigen. Was dies bedeutet, sollen die nachfolgenden Ausführungen zeigen.

1. Ausgangssituation

Hat der Arbeitgeber interne oder externe Gründe ausgemacht, die zu einer Anpassung der Belegschaftsstärke an die vorhandene Arbeit Anlass geben, hat er dadurch keinen Freibrief, den Arbeitnehmer zu kündigen, dessen Nase ihm womöglich seit Längerem nicht passt.

Die Regelung des § 1 Abs. 3 KSchG sieht vielmehr vor, dass er die sozialen Auswahlkriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung der Arbeitnehmer berücksichtigen muss. Hierzu bedarf es zunächst der Festlegung der Gruppe von Arbeitnehmern, die durch den Anpassungsbedarf betroffen sind. Ist diese Gruppe bestimmt, so müssen für die Gruppenmitglieder die zuvor genannten Kriterien ermittelt werden.

Häufig entsteht an dieser Stelle ein Problem: In welchem Verhältnis stehen die vier Kriterien zueinander?

2. Gesetzeslage und Lösungsansatz der Rechtsprechung

Das KSchG selbst enthält für diese Problematik keine Anhaltspunkte. Der Gesetzgeber erachtet offenbar die vier Kriterien als gleichwertig. Die Unwirksamkeit einer Kündigung wird jedoch nur dann angeordnet, wenn diese Kriterien nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt werden. Klar ist somit, dass bei Arbeitnehmern, die bei drei Kriterien nahezu gleiche Werte aufweisen, derjenige zuerst zu kündigen ist, der beim vierten Kriterium einen niedrigeren Wert aufweist.

Das Landesarbeitsgericht Köln hat nunmehr in einer Entscheidung vom 18. Februar 2011 - 4 Sa 1122/10 - zu der Frage Stellung genommen, in welchem Verhältnis die Kriterien Unterhaltspflicht und Lebensalter zueinander stehen. Im entschiedenen Fall waren zwei Arbeitnehmer in etwa gleich lang beschäftigt. Einer von ihnen war 53 Jahre alt, der andere lediglich 35, hatte jedoch zwei Kinder. Der Arbeitgeber bewertete nunmehr die Unterhaltsverpflichtung höher und kündigte dem älteren Arbeitnehmer.

Zu Unrecht, wie das LAG Köln in der Entscheidung meint. Die Richter begründen ihre Entscheidung damit, dass der jüngere Arbeitnehmer im Gegensatz zum 53-jährigen am Arbeitsmarkt größere Chancen habe, in kurzer Zeit einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Vor diesem Hintergrund, so das Gericht weiter, würde mit großer Wahrscheinlichkeit keine Beeinträchtigung seiner Unterhaltsverpflichtungen eintreten.

Man mag auf den ersten Blick Sympathie für diese Entscheidung empfinden. Das Problem, dass sich jedoch beim genauen Hinsehen zeigt, ist, dass die Begründung sich nicht mit den Wortlaut des maßgebenden § 1 Abs. 3 KSchG halten lässt. Dieser sieht gerade nicht die Berücksichtigung von Arbeitsmarktchancen etc. vor. So kann es im Einzelfall auch sein, dass der ältere Arbeitnehmer über eine größere Erfahrung oder über eine höherwertige Qualifikation verfügt, die seine Arbeitsmarktchancen gerade besser erscheinen lassen als diejenigen des Jüngeren.

Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber, der sich an den Gesetzeswortlaut gehalten hat, sich im Nachhinein fragen wird, was er eigentlich falsch gemacht hat.

3. Fazit

Die Entscheidung zeigt, dass die sog. Sozialauswahl den Gerichten in den Fällen, die nicht eindeutig sind, ein Instrument an die Hand gibt, vermeintliche Einzelfallgerechtigkeit herzustellen.

Das Problem das damit einhergeht ist, dass die Vorhersehbarkeit und damit das Vertrauen in die Arbeitsgerichtsbarkeit leidet. Dies vor allem dann, wenn sich zwei unterschiedliche Auswahlkriterien gegenüberstehen, die beide vom Arbeitgeber

berücksichtigt wurden, allerdings kein eindeutiges Ergebnis zulassen. In diesem Fall besteht stets ein erhöhtes Risiko für den Arbeitgeber, dass die Kündigung nicht hält.

Rechtsanwälte Closhen Soiné & Partner

Mainz

Schillerplatz 8
55116 Mainz
Tel.: 06131 576 384 00

www.rhein-nahe-anwaelte.de

Bad Kreuznach

Schloßstraße 9
55543 Bad Kreuznach
Tel.: 0671 920 252 00