

Herausnahme von Leistungsträgern aus der Sozialauswahl

Gegenüber Arbeitnehmern, die über Kündigungsschutz verfügen, können Kündigungen nur dann ausgesprochen werden, wenn sie sozial gerechtfertigt sind. Ganz entscheidend kommt es in diesen Fällen nicht allein darauf an, ob der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers weggefallen ist, sondern auch, ob durch den Arbeitgeber eine ordnungsgemäße Sozialauswahl durchgeführt wurde. Der Arbeitgeber hat im Rahmen der Sozialauswahl bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltungspflichten und Schwerbehinderung des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. In den Kreis derer, denen gekündigt werden kann, braucht der Arbeitgeber jedoch nicht die Arbeitnehmer einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zu Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur im berechtigten betrieblichen Interesse liegen. In einem kürzlich entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber eine Kündigung gegenüber einer schwerbehinderten Wäscherin ausgesprochen, da die Wäschearbeiten zukünftig von einem Drittunternehmen ausgeführt werden sollten. Die gekündigte Arbeitnehmerin, die vor der Tätigkeit in der Wäscherei mit Servicearbeiten in der Intensivstation eines Krankenhauses betraut war, ging gegen die Kündigung vor und berief sich darauf, dass die in der Intensivstation beschäftigten Mitarbeiter sozial stärker seien und bei der Sozialauswahl hätten berücksichtigt werden müssen. Der Arbeitgeber war jedoch der Ansicht, die Weiterbeschäftigung der anderen Mitarbeiter liege im betrieblichen Interesse, weil die gekündigte Arbeitnehmerin erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten aufweise.

Dieser Argumentation ist das Bundesarbeitsgericht nicht gefolgt. Da es sich bei der Herausnahme sogenannter „Leistungsträger“ aus dem Kreis der zu kündigenden Arbeitnehmer um einen Ausnahmetatbestand handelt, kommt es nicht nur auf das bloße betriebliche Interesse an, sondern auch darauf, ob das Interesse im Sinne des Gesetzes auch „berechtigt“ ist. Hierbei müssen die Interessen der sozial schwächeren Arbeitnehmer gegenüber den betrieblichen Interessen abgewogen werden. Je schwerer demnach das soziale Interesse des Arbeitnehmers ist, desto gewichtiger müssen die betrieblichen Interessen sein, die die Weiterbeschäftigung der Leistungsträger begründen. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes ist es dem Arbeitgeber nicht ohne weiteres möglich, Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Sozialauswahl aus dem Kreis der zu kündigenden Arbeitnehmer herauszunehmen, auch wenn er sich auf ein betriebliches Interesse beruft. Diese Vorgehensweise kann nämlich im äussersten Fall dazu führen, dass überhaupt keine Sozialauswahl mehr durchgeführt werden muss, wenn in den Kreis der zu kündigenden Arbeitnehmer nur die Arbeitnehmer einbezogen werden, denen letztlich auch gekündigt wird. Damit die Ausnahme, also die Nichtberücksichtigung der Leistungsträger bei Kündigungen, nicht zum Regelfall wird, müssen die Interessen des Betriebes und der sozial schwächeren Arbeitnehmer abgewogen werden.