

Neues zur Sozialauswahl

Nach den Regelungen des Kündigungsschutzes ist eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung wirksam, wenn bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die etwaige Schwerbehinderung des Arbeitnehmers ausreichend berücksichtigt wurde. Danach ist eine Auswahl nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber die Wertungen des Kündigungsschutzgesetzes beachtet, alle massgeblichen Gesichtspunkte berücksichtigt und die sozialen Verhältnisse der Arbeitnehmer einleuchtend gewichtet. In der Praxis hat sich im Zusammenhang mit der Ermittlung der zu kündigenden Arbeitnehmer ein Verfahren herausgebildet, in dem für jedes der einzelnen Sozialkriterien dem betreffenden Arbeitnehmer entsprechende Punkte zugeordnet werden. Im Einzelfall werden meistens für jedes Jahr der Beschäftigung und auch für jedes unterhaltsberechtigten Kind eine bestimmte Anzahl an Punkten vergeben. Dazu kommen dann noch die jeweiligen Punkte für das Lebensalter und schon ergibt sich eine Rangfolge der Arbeitnehmer, wobei die am wenigsten schützenswerten nach diesem System auch die wenigsten Punkte erzielen. Hat der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang auch noch die einzelnen Sozialdaten angemessen gewichtet, so kann den Arbeitnehmern mit den wenigsten Punkten gekündigt werden.

Ist dem Arbeitgeber jedoch bei der Durchführung der Sozialauswahl ein Fehler unterlaufen, indem einem Arbeitnehmer nicht gekündigt wird, dem bei korrekter Berechnung hätte gekündigt werden müssen, so führte das nach der bisherigen Rechtsprechung dazu, dass die gesamte Sozialauswahl auch im Hinblick auf die anderen Kündigungen unwirksam war. Diese sogenannte „Dominotheorie“ kam bisher auch dann zur Anwendung, wenn die fehlerhafte Berechnung keine Auswirkungen auf die übrigen Kündigungen gehabt hatte.

Nunmehr hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die fehlerhafte Berechnung der Sozialdaten nur bei einem Arbeitnehmer nicht automatisch die gesamte Sozialauswahl für die übrigen Arbeitnehmer nach sich ziehe. In dem zur Beurteilung anstehenden Fall hatten sechs Arbeitnehmer vorgetragen, dass bei einem anderen Arbeitnehmer die Sozialdaten falsch berechnet worden waren, der bei ordnungsgemäßer Berechnung zur Kündigung angestanden hätte. Aus diesem Grunde seien ihre Kündigungen wegen fehlerhafter Sozialauswahl unwirksam. Der Arbeitgeber berief sich darauf, dass die sechs gekündigten Arbeitnehmer auch bei korrekter Berechnung der Sozialdaten zur Kündigung angestanden hätten und sich der Fehler auf ihre Kündigungen nicht ausgewirkt hätte. Das Bundesarbeitsgericht hat zu Gunsten des Arbeitgebers entschieden und festgestellt, dass Fehler bei der Auswahl eines Arbeitnehmers nicht unmittelbar die gesamte Sozialauswahl für alle Arbeitnehmer unwirksam machen. Die fehlerhafte Sozialauswahl kann sich nur auf die Kündigungen der Arbeitnehmer beziehen, die durch den Fehler unmittelbar betroffen sind. Ist der Fehler für die Auswahl der gekündigten Arbeitnehmer nicht ursächlich geworden, ist nunmehr eine Sozialauswahl jedenfalls im Ergebnis ausreichend.