

2017 | Ausgabe 13  
01.08.2017

# Update Arbeitsrecht: Sozialauswahl



KANZLEI KAMMER  
Hamburger Str. 43  
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043  
Fax: 06341 9380923  
info@kanzlei-kammer.de

## Betriebsbedingte Kündigung

Führen **dringende betriebliche Erfordernisse** (z.B. außerbetrieblich: Auftragsmangel, Arbeitsmangel oder innerbetrieblich: Rationalisierung, Betriebsteilstilllegung, Unternehmerentscheidung) unvermeidbar zu einem **Wegfall von Arbeitsplätzen**, können die betroffenen Mitarbeiter also **nicht auf einem anderen, freien Arbeitsplatz beschäftigt** werden und ist auch eine **Änderungskündigung nicht möglich**, kommen betriebsbedingte Kündigungen in Betracht.

## Sozialauswahl

Die Auswahl der letztendlich zu kündigenden Arbeitnehmer hat ausschließlich unter sozialen Gesichtspunkten zu erfolgen. Zu entlassen sind die Mitarbeiter, die **sozial am wenigsten schutzbedürftig** sind.

Diese Sozialauswahl hat unter allen **vergleichbaren Mitarbeitern** stattzufinden. Vergleichbar sind Mitarbeiter,

- die vergleichbare Tätigkeiten ausüben (zu berücksichtigen sind hierbei auch Mitarbeiter, die gegebenenfalls auch erst nach einer zumutbaren Einarbeitung in der Lage wären, eine vergleichbare Tätigkeit auszuüben) oder
- denen kraft Direktionsrechts eine vergleichbare Tätigkeit zugewiesen werden könnte;

Die Mitarbeiter müssen somit **sowohl tatsächlich als auch rechtlich austauschbar** sein.

In die Sozialauswahl sind **nur Arbeitnehmer desselben Betriebes** einzubeziehen. Mitarbeiter, die zwar bei demselben Unternehmen, nicht aber in dem von dem Wegfall von Arbeitsplätzen betroffenen Betrieb arbeiten, finden keine Berücksichtigung.

Die Sozialauswahl findet **nur innerhalb Mitarbeitern derselben Hierarchiestufe** statt.

Arbeitnehmer sind insbesondere dann **nicht vergleichbar**, wenn sie **Sonderkündigungsschutz** haben (wie z.B. Schwerbehinderte, Mütter in Mutterschutz oder Mitarbeiter in Elternzeit).

**Berechtigte betriebliche Interessen** können die Herausnahme bestimmter Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl rechtfertigen:

- Gründe in der Person des Arbeitnehmers, z.B. Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen (Sonderleistungen, die die anderen Mitarbeiter nicht haben, beispielsweise Sprachkenntnisse, Lizenzen, spezielle Maschinenkenntnisse), sofern sie objektiv bestehen (nicht nur nach Selbsteinschätzung des Arbeitnehmers) und für ein betriebliches Bedürfnis besteht;
- Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes.

Zu den gesetzlich vorgesehenen **Sozialdaten** gehören:

- Betriebszugehörigkeit;
- **Lebensalter**;
- Unterhaltspflichten;
- Schwerbehinderung.

Die Gewichtung dieser einzelnen Kriterien ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, sondern hat durch den Arbeitgeber zu erfolgen. Dieser hat hierbei einen Wertungsspielraum, ohne an abstrakte Vorgaben gebunden zu sein. Ausreichend ist es deshalb, wenn die Auswahlentscheidung zumindest vertretbar ist. Nur deutlich schutzwürdigere Arbeitnehmer können deshalb Fehler der Sozialauswahl mit Erfolg rügen.

## **BAG, Urteil v. 27.04.2017 – 2 AZR 67/16**

Mit Urteil vom 27.04.2017 – 2 AZR 67/16 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass ein regelaltersrentenberechtigter Arbeitnehmer hinsichtlich des Kriteriums „Lebensalter“ in einer Sozialauswahl deutlich weniger schutzbedürftig ist, als ein Arbeitnehmer, der noch keine Altersrente beanspruchen kann.

Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG solle in Fällen, in denen die Zahl der vom Rückgang des Beschäftigungsbedarfs betroffenen Arbeitnehmer die der verbleibenden Arbeitsplätze übersteige, grundsätzlich dem Arbeitnehmer gekündigt werden, der auf das Arbeitsverhältnis am wenigsten angewiesen sei. Insofern verstehe der Gesetzgeber das Lebensalter als abstrakten Maßstab für die Vermittlungschancen eines Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt nach einer Kündigung. Da bei Arbeitnehmern, die noch keinen Anspruch auf eine Altersrente haben, die Gefahr bestehe, dass sie durchgehend oder zumindest für größere Zeiträume beschäftigungslos bleiben und damit mittel- bzw. langfristig auf den Bezug von Entgeltersatzleistungen und etwaigen staatlichen Unterstützungsleistungen angewiesen sind, hingegen Arbeitnehmern, die im Kündigungszeitpunkt bereits Anspruch auf eine Regelaltersrente haben oder eine solche sogar beziehen, dauerhaft ein Ersatzeinkommen für das zukünftig entfallende Arbeitseinkommen zur Verfügung stehe, müsse ein Arbeitnehmer, der bereits Regelaltersrente beziehen kann, hinsichtlich des Auswahlkriteriums des Lebensalters als deutlich weniger schutzbedürftig angesehen werden als Arbeitnehmer, die noch keinen Anspruch auf Regelaltersrente haben.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=19342>

---

**Joana Kammer**

**Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht**