

Mandanteninfo März 2006

Auswahlrichtlinien für Kündigungen – Unterlassungsanspruch des Betriebsrates

Will ein Arbeitgeber betriebsbedingte Kündigungen aussprechen, hat er eine **Sozialauswahl** durchzuführen, die die **Kriterien**

- Betriebszugehörigkeit
- Alter
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung

berücksichtigen muss. Um die Sozialauswahl so durchzuführen, dass sie einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung Stand hält, wurden **Punkteschemata** entwickelt, in deren Rahmen die einzelnen Kriterien bewertet werden. Gerne werden mit dem BR Auswahlrichtlinien gemäß § 95 BetrVG vereinbart, um gegenüber den gekündigten Arbeitnehmern auf das Einverständnis des Betriebsrates und die Aussichtslosigkeit einer Kündigungsschutzklage hinweisen zu können. **Auswahlrichtlinien** sind deshalb generell mit Vorsicht zu genießen, weil wichtige Kriterien dabei unbeabsichtigt unter den Tisch fallen können und die Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 4 KSchG vom Arbeitsgericht nur auf „grobe Fehlerhaftigkeit“ geprüft werden kann, was in der Regel zum **Verlust des Kündigungsschutzes** führt. Insbesondere in einem Interessenausgleich oder Sozialplan kann die Vereinbarung einer solchen Auswahlrichtlinie zu erheblichen Nachteilen für große Teile der Belegschaft führen.

Einheitliche Regelungen für die Bewertung der Auswahlkriterien existieren naturgemäß nicht. Ob die beispielsweise Lebensjahre stärker gewichtet werden sollen als die der Betriebszugehörigkeit kann relativ frei festgelegt werden. In der Vergangenheit hat das Bundesarbeitsgericht die folgenden Punkteschemata zumindest dann akzeptiert, wenn eine abweichende Bewertung im Einzelfall möglich blieb, wobei die zu 2. und 3. aufgeführten Schemata nach heutigem Recht um das Kriterium Schwerbehinderung erweitert werden müssten, um vor der Rechtsprechung Bestand haben zu können:

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{3,4}
Annette Malotke¹
Christopher Koll

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Mühlenstraße 3
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel, Zepf und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

	1.	2.	3.
	BAG v. 23.11.83 AP Nr.12 § 1 KSchG (betrieb. Kündigung)	BAG v. 23.11.00 NZA 00,601	BAG v. 5.12.02 NZA 03,849
Lebensalter	Bis 20 0 Punkte Bis 30 1 P./Jahr Bis 40 2 P./Jahr Bis 50 3 P./Jahr Bis 60 4 P./Jahr	Bis 20 0 P. Bis 30 1 P. Bis 40 2 P. Bis 50 3 P. Bis 57 4 P. über 57 10 P.	1 Punkt pro Lebensjahr ab dem 25. Lebensjahr (maximal 35 Punkte)
UH-Pflicht	5 Punkte pro Unterhaltspflicht	3 Punkte je Ehegatte und 3 Punkte je Kind	6 Punkte je Person
Betriebszugehörigkeit	4 Punkte für jedes volle Jahr	1 Punkt pro Jahr	2 Punkte pro Jahr, max. 70 Punkte
Schwerbehinderung	10 Punkte	Nicht erfasst	Nicht erfasst

Unzulässig ist aber die Verwendung einer Auswahlrichtlinie für Kündigungen durch den Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrates. Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 26.07.2005, 1 ABR 29/04, NZA 2005, 1372, entschieden, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, wenn der Arbeitgeber ein Punkteschema für konkret bevorstehende betriebsbedingte Kündigungen anwendet. Im diesem Fall verwandte der Arbeitgeber ein Punkteschema für genau 14 Kündigungen. Eine Verwendung für weitere Kündigungen war nicht beabsichtigt.

Das Bundesarbeitsgericht definiert richtigerweise auch das für die einmalige Verwendung erstellte Punkteschema als Auswahlrichtlinie im Sinne des § 95 Abs. 1 BetrVG. Eine derartige Auswahlrichtlinie bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. Diese lag ebenso wenig vor wie die Ersetzung der Zustimmung durch die Einigungsstelle. Daher konnte der Betriebsrat im Rahmen des allgemeinen Unterlassungsanspruchs dem Arbeitgeber die Wiederholung des mitbestimmungswidrigen Verhaltens **Anwendung des Punkteschemas gerichtlich untersagen lassen.**

Das Bundesarbeitsgericht lässt in der Entscheidung ausdrücklich offen, ob in Auswahlrichtlinien auch weitere Sozialkriterien aufgenommen werden dürfen. Nach unserer Ansicht ist die Regelung des § 95 Abs. 1 BetrVG nicht auf die im KSchG genannten Sozialkriterien beschränkt. Die Betriebsparteien können daher auch **weitere Sozialkriterien** vereinbaren wie z.B. **Alleinerziehende, Pflege** von Angehörigen, **Doppelverdiener**. Auch weiterhin müssen Auswahlrichtlinien im Sinne des § 95 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Berücksichtigung individueller Besonderheiten des **Einzelfalls** ermöglichen, die Kündigung von Arbeitnehmern nur nach „Schema F“ bleibt unzulässig.