

Arbeitgeber dürfen „Leistungsträger“ nicht generell von der Sozialauswahl ausnehmen

LAG Köln, Urt. v. 24.3.2005 - 6 Sa 1364/04

Bei der Entscheidung, welchen Arbeitnehmern betriebsbedingt gekündigt werden soll, können Arbeitgeber zwar so genannte Leistungsträger von der Sozialauswahl ausnehmen. Dabei muss aber immer eine einzelfallbezogene Interessensabwägung stattfinden. Deshalb ist eine generelle Ausnahme aller Arbeitnehmer mit einer bestimmten Ausbildung aus der Sozialauswahl unzulässig.

Der Sachverhalt:

Der Kläger ist Diplom-Ingenieur (Fachrichtung Produktionstechnik). Er ist seit 1994 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Papierindustrie, als Maschinenführer tätig.

In Folge einer Umstrukturierung entfielen im Produktionsbereich der Beklagten drei Arbeitsplätze. Die Beklagte nahm unter allen 255 Arbeitnehmern, die für eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht kamen, eine Sozialauswahl vor, erstreckte diese aber nicht auf die von ihr ausgebildeten 37 Papiermacher. Hierunter befanden sich auch Papiermacher, die gerade erst ihre Ausbildung beendet hatten. Der Kläger gehörte zu den drei Arbeitnehmern, denen in der Folgezeit betriebsbedingt gekündigt wurde.

Mit seiner Kündigungsschutzklage machte der Kläger eine fehlerhafte Sozialauswahl geltend. Er sei jedenfalls sozial schutzbedürftiger als die Papiermacher, die erst im Jahr 2003 ihre Ausbildung beendet hätten. Die Beklagte verteidigte die Herausnahme der Papiermacher aus der Sozialauswahl damit, dass es sich hierbei um selbst ausgebildete Nachwuchskräfte handele, aus denen sie ihren zukünftigen Fach- und Führungskräftebedarf rekrutiere und die auf Grund ihrer Fachqualifikation in der Papierproduktion flexibel einsetzbar seien.

Sowohl das ArbG als auch das LAG gaben der Kündigungsschutzklage statt.

Die Gründe:

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger ist nach § 1 Abs.3 KSchG sozial ungerechtfertigt, weil ihr eine fehlerhafte Sozialauswahl zugrunde lag. Nach § 1 Abs.3 S.2 KSchG a.F. können Arbeitgeber zwar einzelne oder mehrere Arbeitnehmer von der Sozialauswahl ausnehmen, wenn berechtigte betriebliche Bedürfnisse deren Weiterbeschäftigung erforderlich macht. Dies rechtfertigt aber nicht die generelle

Herausnahme von so genannten Leistungsträgern aus der Sozialauswahl. Erforderlich ist vielmehr eine einzelfallbezogene Interessensabwägung.

Im Streitfall hat die Beklagte alle Arbeitnehmer mit einer bestimmten Ausbildung aus der Sozialauswahl ausgenommen, ohne im Einzelnen darzulegen, dass tatsächlich die Weiterbeschäftigung aller 37 Papiermacher gegenüber dem schutzwürdigen sozialen Interesse des Klägers im vorrangigen betrieblichen Interesse liegt. Insbesondere angesichts der hohen beruflichen Qualifikation des Klägers hätte es aber näherer Darlegung bedurft, warum ihm auch der betriebsjüngste Papiermacher aus betrieblichen Gründen im Hinblick auf eine Weiterbeschäftigung vorzuziehen war.

Der rechtliche Hintergrund:

§ 1 Abs.3 S.2 KSchG ist mit Wirkung zum 1.1.2004 neu gefasst worden. Während nach der alten Fassung solche Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl ausgenommen werden durften, bei denen ein „berechtigtes betriebliches Bedürfnis“ an der Weiterbeschäftigung bestand, erlaubt die Neufassung unter anderem die Herausnahme von Arbeitnehmern, deren Weiterbeschäftigung „wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen“ im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Leistungsträger dürfen demnach auch nach der neuen Rechtslage grundsätzlich von der Sozialauswahl ausgenommen werden.

Quelle: Verlag Dr. Otto Schmidt