

Sozialauswahl bei betriebsbedingten KÙndigungen

Vor Ausspruch einer betriebsbedingten KÙndigung hat der Arbeitgeber nach Â§ 1 Abs. 3 KÙndigungsschutzgesetz (KSchG) eine soziale Auswahl unter BerÙcksichtigung der BetriebszugehÙrigkeit, des Lebensalters, der Unterhaltspflichten und einer etwaigen Schwerbehinderung des Arbeitnehmers vorzunehmen.

Die soziale Auswahl bezieht sich dabei auf alle horizontal vergleichbaren Arbeitnehmer des Betriebs, die diesem lÙnger als sechs Monate angehÙren und deren ArbeitsverhÙltnis nicht befristet oder aufgrund gesetzlicher Regelungen ordentlich unkÙndbar ist.

Durch die Einbeziehung des Lebensalters in die Sozialauswahl soll BerÙcksichtigung finden, dass sich die Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt fÙr lÙtere Arbeitnehmer schwieriger gestalten, und dass jÙngeren Mitarbeitern die Schwierigkeiten infolge der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz eher zuzumuten sind. Wegen des Bezugs des Lebensalters auf die Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt sind jedoch trotz ihres Lebensalters diejenigen Arbeitnehmer, die bereits Regelaltersrente beziehen kÙnnen, deutlich weniger schutzbedÙftig.

Im Rahmen einer aktuellen Entscheidung vom 08.12.2022 (Az. 6 AZR 31/21) hat das Bundearbeitsgericht insoweit erneut festgestellt, dass bei der Gewichtung des Lebensalters im Rahmen der Sozialauswahl zu Lasten des Arbeitnehmers berÙcksichtigt werden kann, dass er bereits eine (vorgezogene) Rente wegen Alters abschlagsfrei bezieht. Das Gleiche gelte, wenn der Arbeitnehmer rentennah ist, weil er eine solche abschlagsfreie Rente oder die Regelaltersrente spÙtestens innerhalb von zwei Jahren nach dem in Aussicht genommenen Ende des ArbeitsverhÙltnisses beziehen kann. Lediglich eine Altersrente fÙr schwerbehinderte Menschen dÙrfe insoweit nicht berÙcksichtigt werden.

Das BAG hat im Rahmen der Entscheidung ausgefÙhrt, dass es Sinn und Zweck der sozialen Auswahl sei, unter BerÙcksichtigung der im Gesetz genannten Auswahlkriterien gegenÙber demjenigen Arbeitnehmer eine KÙndigung zu erklÙren, der sozial am wenigsten schutzbedÙftig ist. Das Auswahlkriterium â€žLebensalterâ€œ ist dabei ambivalent. Zwar nimmt die soziale SchutzbedÙftigkeit zunÙchst mit steigendem Lebensalter zu, weil lebenslÙtere Arbeitnehmer nach wie vor typischerweise schlechtere Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Sie fÙllt aber wieder ab, wenn der Arbeitnehmer entweder spÙtestens innerhalb von zwei Jahren nach dem Ende des ArbeitsverhÙltnisses lÙber ein Ersatz Einkommen in Form einer abschlagsfreien Rente wegen Alters â€œ mit Ausnahme der Altersrente fÙr schwerbehinderte Menschen (Â§ 37, 236a SGB VI) â€œ verfÙgen kann oder lÙber ein solches bereits verfÙgt, weil er eine abschlagsfreie Rente wegen Alters bezieht. Diese UmstÙnde kÙnnen der Arbeitgeber bzw. die Betriebsparteien bei dem Auswahlkriterium â€žLebensalterâ€œ zum Nachteil des Arbeitnehmers berÙcksichtigen. Insoweit billigen ihnen Â§ 1 Abs. 3 KSchG, Â§ 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO einen Wertungsspielraum zu.

Im Streitfall stellte sich die zunÙchst ausgesprochene KÙndigung im Ergebnis dennoch als unwirksam dar, weil die Auswahl der KlÙgerin allein wegen ihrer RentennÙhe unter AuÙserachtlassung der anderen Auswahlkriterien â€žBetriebszugehÙrigkeitâ€œ und â€žUnterhaltspflichtenâ€œ erfolgte und deswegen grob fehlerhaft war.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08.12.2022 â€œ6 AZR 31/21

Pressemitteilung 46/22 vom 08.12.2022