



## Arbeitsrecht: Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen – Änderung der Rechtsprechung

Das Bundesarbeitsgericht weicht von seiner bisherigen Meinung ab, dass bei einem Fehler in der Sozialauswahl aufgrund eines Punktesystems alle Kündigungen unwirksam sind (so genannte Dominotheorie).

Muss der Arbeitgeber einem Teil seiner Mitarbeiter kündigen, hat er eine Auswahl unter vergleichbaren Arbeitnehmern zu treffen. Dabei sind die sozialen Gesichtspunkte, nämlich Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltungspflichten sowie eine etwaige Schwerbehinderung ausreichend zu berücksichtigen (§ 1 Abs. 3 KSchG). In der Regel hilft sich der Arbeitgeber zur Objektivierung und zur transparenten Darstellung seiner Auswahlentscheidung mit einem Punktesystem, mit dem die sozialen Gesichtspunkte bewertet werden.

Anschließend werden die einzelnen Arbeitnehmer dem System zugeordnet, woraus sich eine Rangfolge der zur Kündigung anstehenden Arbeitnehmer ergibt.

### Bisherige Rechtsprechung

Unterließ dem Arbeitgeber bei Ermittlung der Punktezahlen ein Fehler, so dass zum Beispiel ein Mitarbeiter falsch eingeordnet wurde oder ihm versehentlich fünf Punkte zuviel zugemessen wurden, so waren alle Kündigungen unwirksam – auch dann, falls bei fehlerhafter Erstellung der Rangfolge nur ein Arbeitnehmer von der Kündigungsliste zu nehmen gewesen wäre.

### Künftig: Kein Dominoeffekt

Künftig hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, im Einzelfall nachzuweisen, dass der gekündigte Arbeitnehmer auch bei richtiger Erstellung der Rangliste anhand des Punktesystems zur Kündigung angestanden hätte. Es wird also darauf ankommen, ob der Fehler für die Auswahl des gekündigten Mitarbeiters ursächlich geworden ist oder ob die Sozialauswahl jedenfalls im Ergebnis ausreichend ist. Geprüft wird dies in jedem einzelnen Kündigungsschutzverfahren (Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 68/06, Urteil des BAG vom 9. November 2006 – 2 AZR 812/05 – mit 6 weiteren Entscheidungen, bei Redaktionsschluss noch nicht veröffentlicht).

### Fazit

Damit ist das Risiko des Arbeitgebers bei Verwendung eines Punktesystems erheblich reduziert worden. Nach wie vor ist natürlich der Erstellung des Punktesystems und der Zuordnung der jeweiligen Arbeitnehmer große Sorgfalt zu widmen. Unterläuft jedoch trotzdem ein Fehler, so kann zum einen die Kündigung dieses einen Arbeitnehmers dennoch wirksam sein, weil die Sozialauswahl im Ergebnis nicht falsch war. Zum anderen schlägt der Fehler nicht automatisch auf alle anderen Kündigungen durch, sondern auch diese sind im Einzelfall zu beurteilen.

Die vorgenannten Informationen wurden bfd mit freundlicher Unterstützung von Rödl & Partner zur Verfügung gestellt.

Der gesamte Inhalt der Newsletter ist geistiges Eigentum der **Rödl & Partner GbR** und steht unter Urheberschutz. Nutzer dürfen den Inhalt nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Änderung, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.

Für die vorgenannten Inhalte kann keine Gewähr für die Korrektheit, Vollständigkeit und Aktualität übernommen werden.