

Punkteschemata bei Sozialauswahl

Die wichtigsten BAG-Entscheidungen im Überblick

Bei mehreren beabsichtigten betriebsbedingten Kündigungen und insbesondere bei Massenkündigungen wird in der Regel seitens des Arbeitgebers versucht, eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat über ein Punkteschema zu schließen, die der Sozialauswahl zugrunde gelegt werden soll. Was dies bedeutet und was dabei zu beachten ist, soll im Folgenden geklärt werden.

Nach § 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist eine betriebsbedingte Kündigung sozial ungerechtfertigt und damit unwirksam, wenn bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltungspflichten und die Schwerbehinderung der Arbeitnehmer nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Doch wann sind diese oben genannten vier Punkte ausreichend berücksichtigt?

Gesamtpunktzahl entscheidet über Schutzwürdigkeit

Hier kommen die so genannten Punkteschemata ins Spiel. Dabei wird jedes der zu beachtenden Kriterien mit einem Punktwert versehen. Daraus lässt sich für jeden Arbeitnehmer eine Gesamtpunktzahl errechnen. So kann anhand der Gesamtpunktzahlen der miteinander vergleichbaren Arbeitnehmer ermittelt werden, welche Arbeitnehmer am sozial schutzwürdigsten sind, um dies beim Ausspruch der Kündigungen entsprechend zu berücksichtigen. Das heißt, den Arbeitnehmern mit den geringsten Punktzahlen ist vorrangig zu kündigen. Eine Regelung, wie die einzelnen Kriterien Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltungspflichten und Schwerbehinderung zu werten sind, gibt es nicht. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in mehreren Einzelfällen entschieden, dass die Punkteschemata, die Gegenstand des jeweiligen Urteils waren, in Ordnung waren und nicht zu einer sozial ungerechtfertigten Kündigung führten.

Wichtige Entscheidungen des BAG

Die hier genannten Entscheidungen bedeuten aber nicht, dass andere Punkteschemata falsch sind und zu einer sozial ungerechtfertigten Kündigung führen! Dies wäre grundsätzlich nur dann der Fall, wenn die einzelnen Kriterien durch die Punktevergabe in ein extremes Missverhältnis gesetzt oder gar nicht beachtet würden.

BAG vom 18.11.1990 – AZR 357/89	
Alter:	1 Punkt pro vollendetem Lebensjahr (maximal 55 Punkte)
Betriebszugehörigkeit:	1 Punkt pro vollendetem Jahr der Betriebszugehörigkeit bis 10 Dienstjahre, vom 11. Dienstjahr 2 Punkte pro vollendetem Jahr der Betriebszugehörigkeit (maximal 70 Punkte)
Unterhaltungspflichten:	4 Punkte je unterhaltsberechtigtem Kind, 8 Punkte für unterhaltsberechtigten Ehegatten
Schwerbehinderung:	5 Punkte bei einem Grad der Schwerbehinderung von 50 , über 50 jeweils 1 Punkt für 10

BAG vom 23.11.2000 – 2 AZR 533/99	
Alter:	bis zu 20 Jahren: 0 Punkte, bis zu 30 Jahren: 1 Punkt, bis zu 40 Jahren: 3 Punkte, bis zu 50 Jahren: 6 Punkte, bis zu 57 Jahren: 8 Punkte, über 57 Jahre: 10 Punkte

Betriebszugehörigkeit:	1 Punkt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit
Unterhaltspflichten:	3 Punkte je Ehegatte und 3 Punkte für jedes Kind, das im Orts- oder Sozialzuschlag Berücksichtigung findet (Kündigungen im Bereich des öffentlichen Dienstes)

BAG vom 5.12.2002 – 2 AZR 697/01

Alter:	1 Punkt pro vollendetem Lebensjahr ab Vollendung des 25. Lebensjahres (maximal 35 Punkte)
Betriebszugehörigkeit:	2 Punkte pro anerkanntem Jahr der Betriebszugehörigkeit (maximal 70 Punkte)
Unterhaltspflichten:	6 Punkte je unterhaltsberechtigter Person

BAG vom 6.7.2006 – 2 AZR 443/05

Alter:	1 Punkt für jedes vollendete Lebensjahr (maximal 55 Punkte)
Betriebszugehörigkeit:	bis zu 10 Jahren: je Jahr 1,5 Punkte, ab dem 11. Jahr je Jahr 2 Punkte (maximal 75 Punkte)
Unterhaltspflichten:	5 Punkte je kindergeldberechtigtem Kind, 4 Punkte für Ehepartner
Erwerbsminderung:	1 Punkt je 10 %

BAG vom 6.9.2007 – 2 AZR 387/06

Alter:	1 Punkt pro Lebensjahr
Betriebszugehörigkeit:	1 Punkt pro Jahr
Unterhaltspflichten:	Ehepartner 4 Punkte, unterhaltsberechtigter Kinder jeweils 2 Punkte

Der Arbeitgeber hat im Übrigen hinsichtlich der Gewichtung der Kriterien einen (kleinen) Wertungsspielraum. Dass in einigen Entscheidungen die Schwerbehinderung der Arbeitnehmer nicht berücksichtigt wurde, ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in § 1 Abs.3 KSchG vor dem 1.1.2004 das Merkmal der Schwerbehinderung nicht genannt war (Ausnahme: 1.10.1996 bis 31.12.1998). Weitere Kriterien sind nach dem Gesetz nicht vorgesehen, allerdings hat der Gesetzgeber in der Gesetzesbegründung ausgeführt, dass weitere Faktoren, die in einem unmittelbaren spezifischen Zusammenhang mit den im Gesetz ausdrücklich genannten vier Kriterien Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung stehen, ausnahmsweise zugelassen werden können. So kann z.B. die Tatsache, dass wenn ein Arbeitnehmer allein erziehend ist, dies im Rahmen der Unterhaltsverpflichtung berücksichtigt werden. Solche Aspekte wie der vorgenannte fließen aber nicht bereits in das Punkteschema ein, sondern können erst im Rahmen einer »Feinabstimmung« zu berücksichtigen sein, indem die Gesamtpunktzahlen der Arbeitnehmer miteinander verglichen werden. Zudem sollen nach dem Willen des Gesetzgebers »evident einsichtige« Gesichtspunkte bei der Sozialauswahl berücksichtigt werden, wie z.B. Berufskrankheiten oder unverschuldete Arbeitsunfälle.

Keine Pflicht zur Erstellung eines Punkteschemas

Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, ein Punkteschema zu erstellen. Eine ordnungsgemäße Sozialauswahl kann auch durchgeführt werden, wenn die gesetzlich genannten Kriterien anderweitig vom Arbeitgeber beachtet werden. Dies gelingt meist nur, wenn die Daten der vergleichbaren Arbeitnehmer ein eindeutiges Ergebnis zeigen, z.B. wenn einer von zwei Arbeitnehmern in allen vier Kriterien geringere Werte bzw. gleiche Werte hat.

Entscheidet sich der Arbeitgeber jedoch für ein mathematisches Verfahren wie ein wertendes Punkteschema, ist dieses als Auswahlrichtlinie gemäß § 95 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mitbestimmungspflichtig. Die Mitbestimmung des Betriebsrats greift bereits dann ein, wenn der Arbeitgeber das Punkteschema das erste Mal verwenden will und auch bei nur einmaliger Verwendungsabsicht.¹ Aus der Mitbestimmungspflicht folgt, dass die Einigungsstelle entscheidet, wenn sich die Betriebsparteien nicht einigen können. Diese Auswahlrichtlinie kann zwischen

Arbeitgeber und Betriebsrat jederzeit und ohne konkreten Anlass vereinbart werden für den Fall, dass zukünftig betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden sollen. Allerdings steht dem Betriebsrat ein Initiativrecht erst in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern zu. Trotzdem kann jeder Betriebsrat dem Arbeitgeber einen eigenen Vorschlag machen. Wenn sich dieser auf Verhandlungen einlässt und es zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung kommt, spielt die Betriebsgröße keine Rolle. Ob es für Betriebsräte sinnvoll ist, eine abstrakte Auswahlrichtlinie zur Konkretisierung der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen zu fordern, mitzugestalten oder ein Verlangen des Arbeitgebers inhaltlich mit Gegenvorschlägen abzulehnen bzw. zu verzögern, sollte gut geprüft werden.²

Oftmals werden Punkteschemata bzw. Auswahlrichtlinien erst anlässlich einer anstehenden Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) notwendig, weil der Arbeitgeber mehrere betriebsbedingte Kündigungen plant. In diesem Fall sind sie neben Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln. Das kann den Betriebsrat in taktischer Hinsicht zum einen wegen der Komplexität der Themen zuweilen überfordern. Zum anderen kann es für den Betriebsrat eine zusätzliche Chance eröffnen, die regelmäßig ungewollte Betriebsänderung länger zu verzögern als es durch reine Interessenausgleichsverhandlungen möglich ist. Letzteres vor allem dann, wenn Arbeitgebern zu spät auffällt, dass im Konfliktfall in einer allein zum Interessenausgleich (§ 112 BetrVG) gebildeten Einigungsstelle eine Auswahlrichtlinie gemäß § 95 Abs. 1 BetrVG nicht erzwungen werden kann.

Fazit

Falls der Arbeitgeber den Betriebsrat bei Betriebsänderungen nicht zu einer Namensliste der zu kündigenden Arbeitnehmer überreden kann – erzwingen kann er diese nicht –, hat er neben der eventuell bestehenden rechtlichen Verpflichtung gemäß § 95 Abs. 1 BetrVG regelmäßig ein großes Interesse an der Vereinbarung einer Auswahlrichtlinie. Der Grund hierfür ist in § 1 Abs. 4 KSchG geregelt. Wird bei betriebsbedingten Kündigungen eine Auswahlrichtlinie angewendet, darf das Arbeitsgericht in einem Kündigungsschutzprozess die Bewertung der vier Sozialauswahlkriterien nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüfen³. Grobe Fehlerhaftigkeit liegt (ausnahmsweise) vor, wenn z.B. ein besonderes Missverhältnis bei der Bewertung der einzelnen Kriterien vorliegt.⁴ Dem Betriebsrat muss also klar sein, dass er bei der Vereinbarung eines Punkteschemas zwar einerseits Einfluss auf die Sozialauswahl nehmen kann, andererseits dem Arbeitgeber hilft, indem er für einen gekündigten Arbeitnehmer die Chancen mindert, sich im Kündigungsschutzverfahren erfolgreich auf eine fehlerhafte Bewertung der Sozialdaten zu berufen.

Claudia Schmidt und Ralf Heidemann sind Fachanwälte für Arbeitsrecht in Essen.
www.BR-Anwaelte.de

[1] BAG v. 26.7.2005 – 1 ABR 29/04.

[2] Zu taktischen Verhaltensmöglichkeiten des Betriebsrat bei diesbezüglichen Anhörungen zu geplanten Kündigungen einzelner Arbeitnehmer siehe Vollrath/Heidemann, AiB 2006, Ausgabe 11, S. 710-712.

[3] Vgl. Schnependahl, § 1 KSchG-Kommentar, Sozial ungerechtfertigte Kündigungen, Rdnr. 244 ff.

[4] Siehe beispielhaft BAG v. 18.10.2006 – 2 AZR 473/05.