

Sozialauswahl bei Personalabbau in der Insolvenz

§ 125 InsO; § 102 BetrVG; § 1360 BGB

1. Bei einem Punkteschema für die Durchführung einer Sozialauswahl in einem Interessenausgleich mit Namensliste gem. § 125 InsO ist es möglich, in Bezug auf Kinder auf die Unterhaltspflichten nach den Eintragungen in der Lohnsteuerkarte abzustellen.
2. Bei der Ausgestaltung einer Auswahlrichtlinie sind in Bezug auf Unterhaltspflichten neben denjenigen gegenüber Kindern auch die gegenüber Ehepartnern zu berücksichtigen. Fehlt dies, ist die Auswahlrichtlinie unwirksam. Die Bewertung der Sozialauswahl folgt dann wieder allgemeinen Grundsätzen.
3. Ein Mitarbeiter kann sich bei einer Namensliste gem. § 125 InsO nur auf eine grob fehlerhafte Sozialauswahl berufen, wenn er tatsächlich deutlich schutzbedürftiger und das Ergebnis fehlerhaft ist.
4. Die Anhörungen zu den individuellen Kündigungen gem. § 102 BetrVG können bereits in die Interessenausgleichsverhandlungen integriert werden; es gelten aber inhaltlich auch bei einem Interessenausgleich mit Namensliste keine erleichterten Anforderungen.

(Leitsätze der Bearbeiterin)

BAG, Urteil vom 28. Juni 2012 – 6 AZR 682/10

Problempunkt

Der Kläger ist Vater von zwei Kindern und war seit 1984 in einem Unternehmen tätig. Vertraglich war er als Schichtführer eingestellt, wurde die letzten Jahre aber im Sperrlager beschäftigt. Im Jahr 2009 wurde über das Vermögen der Arbeitgeberin das Insolvenzverfahren eröffnet.

Seine Kündigung erfolgte, da er auf einer Namensliste gem. § 125 InsO gelistet war, die die Anlage zu einem Interessenausgleich bildete. Insgesamt wurde das Personal von 768 auf 512 Mitarbeiter verringert. Teil des Interessenausgleichs war eine Auswahlrichtlinie mit Punkteschema, nach der sich die Sozialauswahl richten sollte. Berücksichtigt wurden das Lebensjahr, Beschäftigungsjahre sowie auf der Lohnsteuerkarte eingetragene Kinder. Zudem war die Bildung von Altersgruppen vorgesehen. Beim Kläger wurde lediglich ein Kind berücksichtigt, da bei ihm auf der Lohnsteuerkarte ein Kinderfrei-

betrag für ein Kind aufgeführt war. Der Kläger wurde nur mit den Mitarbeitern im Sperrlager verglichen und kam mit 70 Punkten auf die Namensliste. Bei den Schichtführern war ein Mitarbeiter mit tatsächlich nur einem Kind und einem Punktwert von 68 nicht auf die Namensliste gekommen.

Der Kläger sah insbesondere die Sozialauswahl als grob fehlerhaft an. Auch sei das Verfahren nach § 102 BetrVG nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden, da lediglich im Interessenausgleich festgehalten war, dass dies mit erledigt worden sei.

Das ArbG gab der Klage statt, das LAG wies sie ab.

Entscheidung

Die Revision des Klägers vor dem BAG hatte keinen Erfolg. Die Kündigung war wirksam.

Bei der Beurteilung der Kündigung eines Mitarbeiters, der auf einer Namensliste als Anlage zu einem Interessenausgleich (§ 125 InsO) gelistet ist, gelten erleichterte Maßstäbe. Insbesondere ist die Sozialauswahl lediglich auf „grobe Fehlerhaftigkeit“ hin zu prüfen.

Das BAG bestätigte, dass eine Altersgruppenbildung grundsätzlich zulässig ist. Eine damit verbundene Diskriminierung kann gerechtfertigt sein, um eine bestehende Altersstruktur zu erhalten. Ein legitimes Ziel kann auch darin liegen, einen Betrieb aus der Insolvenz heraus verkaufsfähig zu machen.

Auch die Punktetabelle wies keine Fehler auf, welche die Sozialauswahl fehlerhaft werden ließen. Insbesondere dürfen die Betriebsparteien im Falle der Insolvenz in Bezug auf unterhaltsberechtigter Kinder auf die Eintragung in der Lohnsteuerkarte abstellen, selbst wenn das dazu führt, dass sich dies nicht stets mit den tatsächlichen Unterhaltspflichten deckt. Schließlich sei gerade in der Insolvenz eine schnelle Rechtssicherheit von Kündigungen erforderlich.

Das BAG hielt aber fest, dass die Auswahlrichtlinie deshalb unwirksam ist, weil Unterhaltspflichten gegenüber Ehepartnern überhaupt keine Berücksichtigung fanden. Da aber trotz Unwirksamkeit der Auswahlrichtlinie das Ergebnis der Sozialauswahl nicht fehlerhaft war, sondern nur der Auswahlvorgang, blieb es bei der Wirksamkeit der Kündigung. Der Kläger hätte sich nur auf eine grob fehlerhafte Sozialauswahl berufen können, wenn er deutlich schutzwürdiger gewesen wäre. Das war nicht der Fall. Anhand der (unwirksamen) Auswahlrichtlinie ergab sich eine Punktedifferenz von lediglich 2 Punkten. Eine Bindung an dieses Ergebnis bestand nicht, da die Richtlinie unwirksam war. Dennoch zeigte dies, dass der Kläger nicht deutlich schutzwürdiger war.

Schließlich war auch die Betriebsratsanhörung ordnungsgemäß. Sofern der Arbeitgeber dem Betriebsrat in den Interessenausgleichsverhandlungen alle erforderlichen Informationen ausdrücklich für eine Anhörung nach § 102 BetrVG gibt, kann beides miteinander verbunden werden.

Konsequenzen

Die Entscheidung bringt für die Insolvenz-Situation Klarheit in Bezug auf die bislang streitige Frage, ob die Betriebsparteien bei einer Sozialauswahl bei unterhaltspflichtigen Kindern auf die Eintragung in der Lohnsteuerkarte abstellen können oder den Mitarbeitern Gelegenheit zur Ergänzung geben müssen. Für die Insolvenz steht nun fest: Das Unternehmen kann allein nach der Lohnsteuerkarte gehen. Fraglich ist aber, wie die Handhabung auszusehen hat, wenn der Arbeitgeber bereits Kenntnis von abweichenden Unterhaltspflichten hat – z. B. just erfolgte Geburt und noch fehlende Eintragung. Noch offen ist auch, ob der Grundsatz auch für Abbau-Maßnahmen außerhalb der Insolvenz gelten wird. Das BAG hat seine Entscheidung gerade mit dem besonderen Interesse an einer schnellen Sanierung und alsbaldiger Rechtssicherheit in der Insolvenz begründet.

Wichtig ist zudem, dass in jedem Fall auch Unterhaltspflichten gegenüber Eheleuten in der Sozialauswahl berücksichtigt werden müssen, und zwar unabhängig von den Einkommensverhältnissen des Ehepartners. Das ist sowohl bei der Vereinbarung von Auswahlrichtlinien als auch bei einer „freien“ Sozialauswahl wichtig.

Positiv für Unternehmen ist aber, dass das BAG daran festhält, dass sich Fehler in der Sozialauswahl nur dann auf die Wirksamkeit der Kündigung auswirken, wenn sie auch wirklich das Ergebnis betreffen. Reine Verfahrensfehler ohne Änderung des Ergebnisses bleiben unberücksichtigt. Für die Betriebsratsanhörung gem. § 102 BetrVG hingegen bestehen keine erleichterten Anforderungen.

Praxistipp

Sowohl in als auch außerhalb der Insolvenz hat es ein Arbeitgeber in späteren Verfahren leichter, wenn er sich mit dem Betriebsrat auf einen Interessenausgleich mit Namensliste einigen kann. Außerhalb der Insolvenz ist diese Möglichkeit über § 1 Abs. 5 KSchG eröffnet. Ob das Gremium sich hierauf einlässt ist aber natürlich Verhandlungssache.

Selbst wenn dies erfolgt, sind auch hier Fallstricke zu vermeiden: Bei der Sozialauswahl muss man – insbesondere außerhalb der Insolvenz – sämtliche gesetzlichen Kriterien und damit auch bestehende Unterhaltspflichten berücksichtigen. Bei der Verhandlung einer Aus-

wahlrichtlinie ist daher darauf zu achten, nicht nur Kinder, sondern auch den Status „verheiratet“ zu beachten.

Den Mitarbeitern sollte außerhalb der Insolvenzsituation bis zur abschließenden Klärung durch das BAG auch Gelegenheit gegeben werden, innerhalb einer bestimmten Frist die Eintragungen auf der Lohnsteuerkarte zu vervollständigen. Die vorliegende Entscheidung zumindest entbindet das Unternehmen hiervon lediglich in der Insolvenz.

RAin und FAin für Arbeitsrecht Astrid Krüger,
Schulte Riesenkampff Rechtsanwalts-
gesellschaft mbH, Frankfurt am Main