

Wegfall des Arbeitsplatzes - Grundsätze der Sozialauswahl?



Folgende Punkte sind in die Betrachtung mit einzubeziehen:

1. Zunächst ist der Kreis **der vergleichbaren Arbeitnehmer** zu bestimmen. Die Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer richtet sich primär nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen. Wesentlich sind die Berufsgruppen (z.B. Wagenmeister, Rangierleiter, Disponent) und dass nur Arbeitnehmer auf derselben hierarchischen Ebene in die Entscheidung einbezogen werden können. Bei der Gleichheit der zu vergleichenden Tätigkeit haben Qualifikationsmerkmale aber keine besondere Bedeutung mehr!
2. Als nächstes erfolgt die **Prüfung der Auswahlmerkmale im engeren Sinne**: Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltungspflichten, und Schwerbehinderung (sofern gegeben) werden hinsichtlich des Kreises der vergleichbaren Arbeitnehmer zur Bestimmung des sozialen Schutzes gegeneinander abgewogen.
3. Des Weiteren erfolgt Prüfung der Frage, ob **betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung** eines oder mehrere Arbeitnehmer bedingen.
4. Sofern eine **Auswahlrichtlinie** hinsichtlich der Bewertung der sozialen Kriterien (s.Pkt.2) vorhanden sein sollte, kann diese bei Unstimmigkeiten durch den Arbeitnehmer im Arbeitsgerichtsverfahren bestritten werden. Das Arbeitsgericht prüft die soziale Auswahl nur auf eine grobe Fehlerhaftigkeit hin. Dieser Begriff ist in der Praxis eher selten darstellbar.

Die Gewichtung der im Sinne des § 1 Abs.3 Kündigungsschutzgesetz genannten Kriterien kann durch ein Punktesystem erfolgen. Nach herrschender Meinung ist ein Punktesystem vorteilhaft und transparenter für die Arbeitnehmer. Maßgeblich jedoch, sind immer die konkreten Umstände des Einzelfalles.

Die Bestimmung des Kündigungsschutzgesetzes § 1 Abs. 4 zeigt, dass nach Auffassung des Gesetzgebers ein vom Arbeitgeber in Abstimmung mit der Arbeitnehmervertretung vereinbartes Punktesystem eine größere Gewähr für eine sachlich ausgewogene Berücksichtigung der Sozialdaten darstellt, als eine vom Arbeitgeber **allein** aufgestellte Regelung.

Durch eine regelmäßige Wiederholung des Arbeitgebers in der Praxis der Anwendung dieser Verfahrensweise, ergibt sich eine **betriebliche Übung**. Das bedeutet, es ist ein Vertrauenstatbestand dahingehend entstanden, dass sich der Arbeitgeber auch in Zukunft binden wolle, das Punktesystem anzuwenden.