

Arbeitsrecht (Nr. 049/2006)

Auswahlrichtlinie – Verbot des Verstoßes gegen Wertung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Arbeitsgericht (AG) Essen entschied:

1.

Auswahlrichtlinien nach § 95 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dürfen nicht gegen zwingendes Gesetzesrecht und damit auch nicht gegen die Wertung des Kündigungsschutzgesetzes verstoßen.

2.

Nur soweit Auswahlrichtlinien bei betriebsbedingten Kündigungen Regelungen darüber enthalten, wie die sozialen Gesichtspunkte – Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung des Arbeitnehmers – im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, z.B. durch ein Punktesystem, können diese Feststellungen vom Gericht auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

3.

Arbeitgeber und Betriebsrat können sich darauf beschränken, mit einer Auswahlrichtlinie Regeln für eine Vorauswahl zu treffen und dem Arbeitgeber bei gleicher und annähernd gleicher Punktzahl die Endauswahl überlassen, in welcher besonders schwerwiegende individuelle soziale Gesichtspunkte, die in der Auswahlrichtlinie nicht ihren Niederschlag gefunden haben, zusätzlich berücksichtigt werden.

4.

Eine von den Betriebspartnern getroffene Regelung, die den Arbeitgeber ermächtigt, einseitig von der getroffenen Vorauswahl abzuweichen und einen um mehrere Punkte sozial schwächeren Arbeitnehmer zu entlassen, ohne eine Endauswahl vorzunehmen, widerspricht der Wertung in § 1 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und ist unbeachtlich.

Urteil des AG Essen vom 30. August 2005
Aktenzeichen: 2 Ca 670/05

Veröffentlicht: NZA – RR Nr. 2 vom 08. Februar 2006
17.02.2006