

Arbeitsrecht (Nr. 294/2004)

Ermessensspielraum bei Sozialplan

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz entschied:

1.

§ 10 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) enthält keinen Rechtsgedanken, nachdem Lebensalter oder der Betriebszugehörigkeit eine Priorität gegenüber Unterhaltsverpflichtungen zukommt.

2.

Der Arbeitgeber darf sich im Rahmen der Sozialauswahl bei der Frage der Unterhaltsverpflichtungen nicht allein auf die Angaben aus der Lohnsteuerkarte verlassen. Er muss die Arbeitnehmer fragen ob noch weitere Unterhaltsverpflichtungen bestehen. Dies gilt insbesondere im Falle von Arbeitnehmern, die geschieden sind.

3.

Bei der Frage der Unterhaltsverpflichtung ist im Grundsatz nicht zwischen Betreuungs- und/oder Barbedarf zu unterscheiden. Entscheidend ist, ob die tatsächlichen Unterhaltsverpflichtungen im Zeitpunkt des Anspruchs der Kündigung und für eine nicht unerhebliche Zeit danach bestehen.

4. Das Arbeitsgericht hat einen gewissen Bewertungsspielraum bei der Wertung der Sozialkriterien. Daher kann im Einzelfall das Schwergewicht auch auf den Unterhaltsleistungen liegen. Dies ist jedenfalls dann gerechtfertigt, wenn die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für die vergleichbaren Arbeitnehmer aufgrund des jeweiligen Lebensalters gleich zu beurteilen sind.

Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 19. November 2003

Aktenzeichen: 8 Sa 1450/01

Veröffentlicht: Arbeitsrecht im Betrieb Nr. 7/2004

18.08.2004