

LAG Köln 18.2.2011, 4 Sa 1122/10

Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen: Alter kann höher zu bewerten sein als Unterhaltspflichten

Die nach § 1 Abs. 3 BetrVG im Rahmen der Sozialauswahl zu beachtenden Kriterien (Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung), sind zwar grds. gleichrangig. Wenn aber ein Arbeitnehmer altersbedingt denkbar schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat, ist das Lebensalter regelmäßig höher zu bewerten als Unterhaltspflichten. In diesem Fall ist daher die Kündigung eines deutlich jüngeren Arbeitnehmers auch dann angezeigt, wenn dieser ggü. Kindern unterhaltspflichtig ist.

Der Sachverhalt:

Der Kläger war ebenso wie sein Kollege B seit 1991 bei der Beklagten beschäftigt. Beide waren Führungskräfte und verheiratet. Die Beklagte kündigte dem Kläger ordentlich betriebsbedingt. Im Zeitpunkt der Kündigung war der Kläger 53 Jahre alt. Mit seiner Kündigungsschutzklage machte er eine fehlerhafte Sozialauswahl geltend. Die Beklagte hätte seinem 35 Jahre alten Kollegen B kündigen müssen. Dem stehe nicht entgegen, dass B im Gegensatz zu ihm Kinder habe, gegenüber denen er unterhaltspflichtig sei.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Auf die Berufung des Klägers hob das LAG diese Entscheidung auf und gab der Klage statt.

Die Gründe:

Die Kündigung ist unwirksam, da die Beklagte bei ihrer Kündigungsentscheidung die Kriterien des § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG nicht ausreichend berücksichtigt hat. Hiernach ist eine betriebsbedingte Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers

- die Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- das Lebensalter,
- die Unterhaltspflichten und
- die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers

nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat.

Zwar sind alle vier Kriterien des § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG grds. gleichrangig. Der dem Arbeitgeber insoweit eingeräumte Wertungsspielraum darf aber nicht dazu führen, dass das Gebot der sozialen Auswahl gänzlich unterlaufen und praktisch jede Auswahlentscheidung akzeptabel wird.

Im Streitfall ist dieser Wertungsspielraum überschritten. Denn das Lebensalter des Klägers liegt mit 53 Jahren im schlechtestmöglichen Bereich, was die Chancen auf dem Arbeitsmarkt anbelangt. Sein Kollege K ist dagegen mit seinen 35 Jahren, seiner guten Qualifikation und seiner Berufserfahrung als Führungskraft in einem geradezu optimalen Alter, um eine neue Anstellung zu finden.

Im Zeitpunkt der Kündigung des Klägers war mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass K bei einer Kündigung keine Arbeitslosigkeit zu befürchten hatte, sondern innerhalb der Kündigungsfrist eine neue Arbeit gefunden hätte, so dass auch seine Unterhaltspflichten von der Kündigung mit hoher Wahrscheinlichkeit gar nicht tangiert worden wären. Vor diesem Hintergrund müssen seine Unterhaltspflichten zurücktreten.