

Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung

Nicht nur wegen der sich auch im kirchlichen Bereich abzeichnenden angespannteren Finanzsituation, sondern auch wegen sinkender Kinderzahlen im Kindergartenbereich kommt es zunehmend in kirchlichen Einrichtungen zu so genannten "betriebsbedingten Kündigungen" in Form von Beendigungskündigungen und Änderungskündigungen (Reduzierung des Beschäftigungsumfangs). Hier ist die MAV insbesondere bei der Anhörung zur Kündigung nach § 30 MAVO, aber auch bei der Ausarbeitung eines Sozialplans nach § 36 Abs.1 Nr. 11 MAVO gefragt.

Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist bei der betriebsbedingten Kündigung eine soziale Auswahl erforderlich. Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes ist, dass

- das Arbeitsverhältnis in derselben Einrichtung **länger als 6 Monate** bestanden hat, § 1 KSchG
- **in der Regel mehr als 5 Mitarbeiter** in der Einrichtung arbeiten müssen, § 23 Abs. 1 KSchG.

Dabei werden teilzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt.

Im Anwendungsbereich der AVO findet diese Grenze gem. § 40 AVO keine Anwendung.

Auch in kleinen Einrichtungen außerhalb des AVO-Bereichs (z.B. AVR, TV-L, TVöD), auf die das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, da weniger als 5 MitarbeiterInnen angestellt sind, hat der Dienstgeber das durch Art. 12 GG gebotene Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme zu wahren (BAG vom 21. Februar 2001 - Az.: 2 AZR 15/00). Das heißt im Klartext: Der Dienstgeber im Kleinbetrieb muss zum

Beispiel bei der betriebsbedingten Kündigung eher einen jüngeren ledigen Mann als einen älteren Mitarbeiter mit Frau und Kindern entlassen, weil Letzterer "sozial schutzwürdiger" ist. Bei der Sozialauswahl ist eine dreistufige Prüfung durchzuführen:

1. Feststellung der in die Auswahl einzubeziehenden MitarbeiterInnen

An der sozialen Auswahl nehmen nur die vergleichbaren MitarbeiterInnen teil. Hierfür sind in erster Linie arbeitsplatzbezogene Merkmale und somit die ausgeübte Tätigkeit maßgebend. Es sind sonach alle MitarbeiterInnen einzubeziehen, deren Funktion auch von den MitarbeiterInnen wahrgenommen werden könnte, deren Arbeitsplatz weggefallen ist. Die Arbeitsplätze müssen nicht identisch sein. Es genügt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Ausbildung und seiner Fähigkeiten eine andersartige, aber gleichwertige Tätigkeit ausüben kann (horizontale Vergleichbarkeit). Nicht einzubeziehen sind langfristig beurlaubte MitarbeiterInnen sowie MitarbeiterInnen mit besonderem Kündigungsschutz wie Mitglieder der MAV und Personen, deren Kündigung behördlicher Zustimmung bedarf, wie z.B. nach § 9 MuSchG, § 85 SGB IX oder § 18 BErzGG und Wehr- oder Zivildienstleistende. Weiterhin ist der Dienstgeber nicht verpflichtet, einem sozial schutzwürdigeren Mitarbeiter eine Weiterbeschäftigung zu geänderten (günstigeren oder ungünstigeren) Bedingungen anzubieten, um für ihn durch Kündigung eines anderen sozial bessergestellten Mitarbeiters, mit dem der Gekündigte erst durch die Vertragsänderung vergleichbar wird, eine Beschäftigungsmöglichkeit zu schaffen ("vertikale Vergleichbarkeit"). Eine unterschiedliche Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit) steht einer Vergleichbarkeit nicht ohne weiteres entgegen, wenn der Arbeitsplatz für Voll- und Teilzeitkräfte in Betracht kommt.

2. Herausnahme aus der Sozialauswahl

Berechtigte betriebliche Bedürfnisse, können der Sozialauswahl entgegenstehen, § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG. Als berechtigtes betriebliches Bedürfnis kommt u. a. in Betracht das Interesse an der Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern mit besonderen Leistungen und Fähigkeiten. Da bloße Nützlichkeitsabwägungen nicht ausreichen, müssen die Leistungs- und Qualifikationsunterschiede so erheblich sein, dass auf den leistungsstärkeren Mitarbeiter im Interesse eines geordneten Betriebsablaufs nicht verzichtet werden kann. Außerdem sind gem. § 1 Abs. 3 S. 3 KSchG in die soziale Auswahl nach Satz 1 Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung

einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

3. Auswahl nach sozialen Merkmalen

Eine Kündigung ist "sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat". Er muss in diesem Fall der Person kündigen, die sozial am wenigsten schutzwürdig ist (§ 1 Abs. 3 KSchG). Seit dem 1.1.2004 hat der Dienstgeber lediglich folgende Punkte bei der Sozialauswahl ausreichend zu berücksichtigen:

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

Der Dienstgeber hat bei der Gewichtung der Sozialauswahlkriterien einen Beurteilungsspielraum. Es gibt keine feste Wertungsskala. Einzelne Umstände können je nach Situation und durch das Zusammentreffen mit Anderen gesteigerte Bedeutung gewinnen oder aber auch an Gewicht verlieren. Daher ist in jedem Einzelfall eine wertende Gesamtbetrachtung unerlässlich. Auf Verlangen des Mitarbeiters hat der Dienstgeber ihm die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben.