

## Update zu Betriebsänderungen

## Punkteschema bei der Sozialauswahl



**Bernd Weller,**  
Partner, Rechtsanwalt,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Heuking Kühn Lüer Wojtek,  
Frankfurt am Main

Bei Betriebsänderungen, die zu Personalabbau führen, stellt sich gleich mehrfach die Frage, ob und inwieweit man soziale Kriterien berücksichtigen und im Verhältnis zueinander gewichten muss. Üblicherweise vereinbaren Betriebsrat und Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Sozialauswahl Punkteschemata. Auch bei der Ausschüttung des Sozialplanbudgets spielen die sozialen Merkmale, namentlich Alter, Schwerbehinderung und Dauer der Betriebszugehörigkeit, sowohl direkt als auch mittelbar eine erhebliche Rolle.

## 1 Sozialauswahl

Bei betriebsbedingten Kündigungen ist nach § 1 Abs. 3 KSchG die Durchführung einer Sozialauswahl unter allen vergleichbaren Beschäftigten erforderlich. Die Norm enthält eine abschließende Auflistung der Kriterien, die dabei berücksichtigt werden dürfen und müssen:

- Lebensalter,
- Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- etwaige Unterhaltsverpflichtungen sowie
- das Bestehen einer Schwerbehinderung.

Zusätzliche Kriterien darf das Unternehmen nicht berücksichtigen, da andernfalls die Sozialauswahl insgesamt unwirksam sein kann (vgl. BAG, Urt. v. 12.8.2010 – 2 AZR 945/08, AuA 8/11, S. 490).

### Praxistipp

Arbeitgeber und Betriebsrat sollten bei der Festlegung von Auswahlkriterien nicht nur die Rechtssicherheit der Sozialauswahl, sondern auch die Akzeptanz der Auswahlresultate berücksichtigen. Wenn (fast) alle Mitarbeiter mit der getroffenen Auswahl (etwa bei Versetzungen auf Basis der Entfernung zwischen Wohn- und neuem Arbeitsort) einverstanden sind und die Änderungskündigungen nicht angreifen, ist für alle Beteiligten mehr gewonnen als mit einer rechtssicheren Sozialauswahl, die von 100 % der betroffenen Arbeitnehmer vor Gericht angegriffen wird.

## 2 Beteiligung des Betriebsrats

Ein Recht auf Mitbestimmung bei der Sozialauswahl ist weder in § 111 noch in §§ 99, 102 BetrVG vorgesehen. Ein Interessenausgleich regelt das Ob und Wie einer Betriebsänderung, also der unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers und deren Umsetzung. Wegen der grundgesetzlich geschützten unternehmerischen Handlungsfreiheit in Art. 2 und 12 GG ist hier ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausgeschlossen.

Gleichwohl werden die Kriterien für die Sozialauswahl in aller Regel in Interessenausgleich vereinbart. Der Grund für diesen Praxisbefund ist folgender: Gerade bei größeren Personalabbaumaßnahmen ist es für ein Unternehmen im Rahmen der Kündigungsschutzprozesse von essenzieller Bedeutung, dass es die durchgeführte Sozialauswahl zwischen den vergleichbaren Arbeitnehmern im Einzelnen darlegen und beweisen kann. Will der Arbeitgeber sich nicht auf die schwammige Darstellung der Ausübung seines individuellen Beurteilungsmaßstabs zurückziehen, sondern die Darlegung und Beweislast im Prozess durch Vorlegen der Auswahl-schemata erleichtern, muss er mit dem Betriebsrat verhandeln. Gem. § 95 Abs. 1 BetrVG besteht nämlich bei der Vereinbarung von Auswahlrichtlinien ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats – auch bei einer bloß einmaligen Anwendung (die eine Vielzahl von Arbeitsplätzen betrifft; vgl. BAG, Beschl. v. 6.7.2005 – 1 ABR 29/04, AuA 12/05, S. 749). Werden in dem betroffenen Betrieb mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt, hat der Betriebsrat ohnehin auch initiativ das Recht, die Vereinbarung einer solchen Auswahlrichtlinie zu fordern.

### Praxistipp

Der wesentliche Vorteil einer Auswahlrichtlinie gem. § 95 BetrVG liegt in § 1 Abs. 4 KSchG. Nach dessen Regelung ist eine Auswahlentscheidung im individuellen Kündigungsschutzprozess, die auf einer Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG basiert, nur noch angreifbar, wenn sie auf grober Fehlerhaftigkeit beruht. Der Prüfungsmaßstab und damit die Darlegungs- und Beweislastfrage verschieben sich also massiv zu Gunsten des Unternehmens.

Eine noch bessere Ausgangsposition erhält der Arbeitgeber, wenn ihm gemeinsam mit dem Betriebsrat im Interessenausgleich die Vereinbarung einer Namensliste i. S. v. § 1 Abs. 5 KSchG gelingt, wenn er also gemeinsam mit dem Gremium die Arbeitnehmer – nach der Reihenfolge der Anwendung des Punkteschemas – namentlich aufführt, die gekündigt werden sollen. Dann wird gem. § 1 Abs. 5 KSchG fingiert, dass die Kündigung durch betriebliche Gründe begründet ist. Überdies ist die Auswahl der Arbeitnehmer dann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit hin zu überprüfen.

Das BAG hat 2006 Abschied von der zuvor vertretenen „Domino-Theorie“ genommen, der zufolge ein Fehler bei der Sozialauswahl im Hinblick auf einen einzelnen Beschäftigten zur Unwirksamkeit der gesamten Sozialauswahl geführt hat. Mittlerweile kann sich ein gekündigter Arbeitnehmer auf Fehler bei anderen Mitarbeitern nur erfolgreich berufen, wenn eine Kausalität zu seiner eigenen Kündigung besteht (vgl. BAG, Urt. v. 9.11.2006 – 2 AZR 812/05, AuA 7/07, S. 437; v. 6.7.2006 – 2 AZR 443/05).



Abonnenten lesen diesen Text auch kostenlos in der AuA-App.  
Infos hierzu auf S. 296.

Klarstellend sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass nach der Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 19.6.2007 – 2 AZR 304/06) eine Namensliste und der nach § 1 Abs. 5 KSchG bestehende Vermutungstatbestand auch bei Änderungskündigungen und nicht nur Beendigungskündigungen gilt.

### 3 Auswahlschema im Einzelnen

§ 1 Abs. 3 KSchG verlangt die Berücksichtigung der genannten vier Auswahlkriterien. Das Gesetz schweigt jedoch dazu, ob und bis zu welchem Grad der Arbeitgeber diese Kriterien zueinander gewichten darf. Kann er bspw. durch die unterschiedliche Punktevergabe eine Auswahl rechtfertigen, durch die Arbeitnehmer mit Unterhaltsverpflichtungen – gleich welchen Alters und welcher Betriebszugehörigkeit – faktisch immer vor Kündigungen geschützt sind? Stellt die Beachtung von Alter und Betriebszugehörigkeit eine europarechtlich unzulässige direkte bzw. mittelbare Altersdiskriminierung dar?

Die gute Nachricht zuerst: BAG und EuGH gehen unisono davon aus, dass Alter und Betriebszugehörigkeit nach wie vor im Rahmen der Sozialauswahl berücksichtigt werden dürfen und müssen (BAG, Urt. v. 12.4.2011 – 1 AZR 764/09, AuA 12/11, S. 729; v. 6.11.2008 – 2 AZR 523/07).

§ 10 Abs. 1 und 2 AGG sowie § 2 Abs. 4 AGG und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG rechtfertigen auch weiterhin die Beachtung der in § 1 Abs. 3 KSchG genannten Auswahlkriterien.

Durch die Berücksichtigung von Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit werden ältere Beschäftigte faktisch stärker vor Kündigungen geschützt als jüngere. Der dies rechtfertigende legitime Zweck liegt in dem Schutz der älteren Mitarbeiter, die – so das BAG immer wieder – stärker von Arbeitslosigkeit bedroht sind und dann einen schwereren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt hätten. In der Literatur (vgl. Kaiser/Dahm, NZA 2010, S. 473) wird die allgemeine Lebenserfahrung, mit der das BAG seine Auffassung begründet, anhand der offiziellen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit widerlegt. Nach diesen besteht unter jüngeren Menschen eine verhältnismäßig höhere Arbeitslosigkeit als bei älteren. Zudem haben es Jüngere i. d. R. schwerer, Fuß im Arbeitsmarkt zu fassen und sind daher auch länger arbeitslos als ältere Arbeitnehmer. Dieser statistische Befund wird durch die Medien bestätigt, die über eine erschreckend hohe Jugendarbeitslosigkeit, nicht aber Altersarbeitslosigkeit berichten. Da dieser Befund in den übrigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union noch stärker zu Tage tritt als in Deutschland, stellt sich sehr ernst die Frage, wann die Lebenserfahrung der BAG- und EuGH-Richter (vgl. Urt. v. 5.7.2012 – C-141/11, „Hörfeldt“; v. 12.10.2010 – C-499/08, „Andersen“, AuA 6/11, S. 372) berichtigt wird.

#### Wichtig

BAG und EuGH halten derzeit Punkteschemata, die ältere Mitarbeiter gegenüber jüngeren stärker schützen, für zulässig. Angesichts der Arbeitsmarktentwicklungen in Europa muss dies aber nicht so bleiben (vgl. auch BAG, Urt. v. 13.10.2009 – 9 AZR 722/08, AuA 1/11, S. 56).

### 4 Gestaltungs- und Beurteilungsspielräume

Nachdem die Zulässigkeit der Beachtung von Alter und Betriebszugehörigkeit nach der vorliegenden Rechtsprechung vorausgesetzt werden darf und muss, stellt sich die Frage nach dem Maß der Berücksichtigung. Auch hier gibt es eine positive Botschaft: Das BAG räumt Unternehmen große Gestaltungs- und Beurteilungsspielräume bei der Ausgestaltung von Punkteschemata ein. Grundsätzlich sollen die einzelnen Kriterien gleichgewichtig sein (BAG, Urt. v. 5.11.2009 – 2 AZR 676/08). Allerdings muss der Arbeitgeber diese Gesichtspunkte gem. § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG

nur „ausreichend“ berücksichtigen. Der dadurch eingeräumte Wertungsspielraum ist für ihn so groß, dass der Arbeitnehmer seine Sozialauswahl erst dann mit Erfolg angreifen kann, wenn die von ihm vorgenommene Gewichtung der Kriterien dazu führt, dass ein Beschäftigter mit erkennbar höherer Schutzbedürftigkeit zulasten eines anderen, weniger schutzbedürftigen, Mitarbeiters gekündigt werden soll und die Auswahlentscheidung deshalb nicht mehr vertretbar ist. Voraussetzung für eine solche erfolgreiche Rüge der Sozialauswahl ist demnach eine deutlich größere Schutzwürdigkeit.

Findet die Sozialauswahl auf Basis von mit dem Betriebsrat vereinbarten Punkteschemata statt, gilt ohnehin nur der Prüfungsmaßstab der groben Fehlerhaftigkeit. Eine solche ist dann gegeben, wenn ein „evidenter, ins Auge springender schwerer Fehler vorliegt und der Interessenausgleich jede Ausgewogenheit vermissen lässt“. Das BAG führt dazu weiter aus, dass „eine ... Punktetabelle ... nur dann nicht anzuwenden (ist), wenn eines der gesetzlichen Auswahlkriterien gar nicht oder so gering bewertet wird, dass es als relevantes Auswahlkriterium nicht ins Gewicht fällt und allenfalls in Ausnahmefällen eine Rolle spielt“.

#### Wichtig

Das BAG räumt – sobald der Betriebsrat einem Punkteschema zugestimmt hat – den Betriebspartnern größtmöglichen Gestaltungsspielraum ein. Nur in absoluten Ausnahmekonstellationen werden solche Punkteschemata kassiert.

#### Beispiele

Die folgenden Schemata hat das BAG für rechtmäßig erachtet, obschon sie zu unterschiedlichen Auswahlsergebnissen führen:

- › je Jahr der Betriebszugehörigkeit 2 Punkte
- › je Lebensjahr 1 Punkt, max. jedoch 59 Punkte
- › für jedes unterhaltsberechtigten Kind 10 Punkte, für jede andere unterhaltsberechtigten Person 5 Punkte
- › Arbeitnehmer mit einem GdB > 50 und ihnen Gleichgestellte 10 Punkte (BAG, Urt. v. 12.3.2009 – 2 AZR 418/07)
- › Lebensalter je vollem Jahr nach dem 30. Lebensjahr 1 Punkt, max. jedoch 35 Punkte
- › je unterhaltsberechtigtem Kind im eigenen Haushalt bis zum vollendeten 12. Lebensjahr 10 Punkte, zwischen dem 13. und 18. Lebensjahr 5 Punkte und bei Alleinerziehenden mit einem Kind oder mehreren Kindern, das/die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat/haben 10 Punkte, insgesamt max. 35 Punkte
- › je pflegebedürftigem Angehörigen 12 Punkte (BAG v. 13.10.2009, a. a. O.)
- › je vollem Beschäftigungsjahr 1 Punkt
- › Lebensalter bis zu 20 Jahre 0 Punkte
- › bis zu 30 Jahren 1 Punkt
- › bis zu 40 Jahren 3 Punkte
- › bis zu 50 Jahren 6 Punkte
- › bis zu 57 Jahren 8 Punkte
- › über 57 Jahre 10 Punkte
- › Unterhaltsverpflichtungen für Ehegatten/Lebenspartner 3 Punkte, je Kind 3 Punkte

## Praxistipp

Die Herausnahme von Leistungsträgern aus der Sozialauswahl ist rechtlich herausfordernd. Manchmal ist es sinnvoller, in den Verhandlungen die Auswirkungen von Punktevergaben genau nachzuverfolgen und ggf. hier korrigierend einzugreifen.

## 5 Altersgruppenbildung

Die nächste Komplexitätsstufe bei der Sozialauswahl von Arbeitnehmern ist die Vereinbarung von Altersgruppen; vgl. zum Thema auch Hunold, AuA 5/13, S. 268 ff., in diesem Heft. Der Personalabbau findet dann nicht anhand einer Gesamtliste von Arbeitnehmern statt, sondern proportional in jeder Altersgruppe. Voraussetzung für die Vereinbarung von zulässigen und wirksamen Altersgruppen ist zum einen, dass durch die Sozialauswahl nach Altersgruppen keine Verbesserung (d. h. Verjüngung) der Personalstruktur stattfinden darf. Zum ändern muss sich die Altersgruppenbildung an den Voraussetzungen von § 10 AGG und Art. 6 der Richtlinie 2008/78/EG messen lassen. Ausgehend davon muss zunächst die Einteilung der Belegschaft in bestimmte Altersgruppen sachgerecht sein.

## Beispiele

Bereits mehrfach hat das BAG eine Fünfeinteilung (0 – 30, 31 – 40, 41 – 50, 51 – 60 und > 61) akzeptiert (vgl. BAG, Urt. v. 12.3.2009 – 2 AZR 418/07; v. 9.11.2006, a. a. O.; v. 19.6.2007 – 2 AZR 304/06). Auch Altersgruppen, die ab dem 20. und bis zum 50. Lebensjahr in Zehnerschritten vorgehen und bis zum 57. sowie nach dem 57. Lebensjahr zwei weitere Altersgruppen anschließen, sind akzeptiert worden (vgl. BAG, Urt. v. 23.11.2000 – 2 AZR 533/99). In einem anderen Fall waren drei Altersgruppen (30 – 40, 41 – 50 und 51 – 60) zulässig (BAG, Urt. v. 19.6.2007 – 2 AZR 304/06).

Altersgruppen sind (nur) dann nicht mehr sachgerecht, wenn sie Anhaltspunkte für einen zielgerichteten Eingriff in die Sozialauswahl zum Schutz Einzelner bieten (BAG, Urt. v. 22.9.2005 – 2 AZR 208/05). Die Gerichte gehen sogar so weit, dass der Arbeitgeber die Altersgruppe nicht in durchgängig gleichen Schritten einteilen muss, sondern darüber befinden kann, wie viele Altersgruppen er bilden möchte und diese Gruppen dann auch unterschiedlich hinsichtlich der Altersspanne gestalten darf (LAG Hamm, Urt. v. 5.6.2003 – 4 [16] Sa 1976/02). So hatte das LAG Hamm im konkreten Fall die Altersgruppen < 35, 35 – 50 und > 50 für zulässig erachtet. Insoweit gibt es bei der Festlegung der Altersgruppen ebenfalls große Gestaltungsspielräume. Auch hier gilt wiederum der Missbrauchsmaßstab der groben Fehlerhaftigkeit.

Die ernst zu nehmende Herausforderung bei der Vereinbarung und Anwendung von Altersgruppen ist jedoch das Kriterium, dass dadurch die Personalstruktur nicht verbessert werden darf. Sobald also die Altersgruppen gebildet sind, muss der Personalabbau innerhalb dieser Gruppen entsprechend dem Verhältnis der Gruppe an der Gesamtbelegschaft durchgeführt werden.

## 6 Sozialplangestaltung

Auch im Rahmen der Sozialplangestaltung finden die Kriterien des § 1 Abs. 3 KSchG erneut Berücksichtigung. Abfindungen werden üblicherweise nach einer der beiden folgenden Formeln berechnet:

**Faktor-Berechnung:**

Faktor x Jahre der Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsgehalt = Abfindung

**Divisoren-Berechnung:**

Lebensjahre x Jahre der Betriebszugehörigkeit x Bruttomonats-einkommen / Divisor = Abfindung

Beiden Formeln zufolge erhalten ältere Beschäftigte tendenziell höhere Abfindungen. Nach der Rechtsprechung des BAG stellt eine Sozialplanabfindung keine Entschädigung für in der Vergangenheit erworbenen Besitzstand dar, sondern soll die nach Ausspruch der Kündigung (prognostizierten) wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen. Auch hier geht das BAG davon aus, dass nach allgemeiner Lebenserfahrung ältere Mitarbeiter schwerer vom Verlust des Arbeitsplatzes getroffen sind, da sie länger arbeitslos sind und größere Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt haben. Deshalb sind nach Auffassung des BAG nicht nur linear steigende Abfindungen zulässig; vielmehr darf der Arbeitgeber sogar Alterszuschläge zu Gunsten von älteren Arbeitnehmern zur Sozialplanabfindung hinzuaddieren (BAG, Urt. v. 12.4.2011 – 1 AZR 743/09, AuA 3/12, S. 179).

Nach gefestigter Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 21.7.2009 – 1 AZR 566/08, AuA 10/10, S. 617) ist es darüber hinaus zulässig, eine für alle Arbeitnehmer gleichermaßen geltende Höchst- bzw. Kappungsgrenze für die Sozialplanabfindung vorzusehen. Der Umstand, dass – infolge der Faktoren- oder Divisorenberechnung – von solchen Kappungsgrenzen häufiger ältere Beschäftigte betroffen sind, führt nicht zu einer unzulässigen Altersdiskriminierung.

Bei der Vereinbarung von Kappungsgrenzen sollte man darauf achten, dass nicht nur ein einziger Arbeitnehmer tatsächlich von dieser betroffen ist. Andernfalls könnte ein Verstoß gegen das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsprinzip vorliegen.

## 7 Staffelung der Abfindung?

Überdies ist nach Auffassung des BAG (Urt. v. 26.5.2009 – 1 AZR 198/08) eine Staffelung zulässig, wonach rentennahe Jahrgänge reduzierte Sozialplanabfindungen erhalten bzw. von Abfindungen gänzlich ausgeschlossen werden. Diese Rechtsprechung, die auch Kürzungen für Bezieher von Erwerbsminderungsrenten akzeptiert (BAG, Urt. v. 7.6.2011 – 1 AZR 34/10), muss vor dem Hintergrund zweier Entscheidungen des EuGH hinterfragt werden. In der Entscheidung vom 12.10.2010 (C-499/08, „Andersen“, a. a. O.) sowie der Entscheidung vom 6.12.2012 (C-152/11, „Odar“) wird die Linie des BAG deutlich hinterfragt.

Der erstgenannte Fall beruhte auf einem dänischen Gesetz, demzufolge jeder gekündigte Arbeitnehmer ab einer bestimmten Betriebszugehörigkeit einen Abfindungsanspruch in gestaffelter Höhe gegen seinen Arbeitgeber hat. Das Gesetz sieht einen Ausschluss von dem Anspruch vor, wenn der Mitarbeiter bei seinem Ausscheiden eine Volksrente erhält oder wenn er bei seiner Entlassung eine Altersrente vom Arbeitgeber bekommt. Ziel des Abfindungsanspruchs ist es ausweislich der dänischen Rechtslage, dem Beschäftigten eine Überbrückung bis zur Annahme einer neuen Tätigkeit zu ermöglichen. Nach Auffassung des EuGH wird dadurch altersdiskriminierend in die freie Entscheidung des Arbeitnehmers, sein Berufsleben fortzuführen oder aber – ggf. sogar in geminderter Höhe – Altersrente zu beziehen, eingegriffen.

In der Odar-Entscheidung hatte der EuGH es mit einem in München geschlossenen Sozialplan zu tun. Danach erhielten alle Mitarbeiter, die nicht älter als 54 Jahre waren, eine Standardabfindung gem. Faktorenberechnung, wobei diese um einen Altersfaktor ergänzt war. Bei Beschäftigten, die älter als 54 Jahre waren, sollte die Abfindung nach der folgenden Klausel errechnet werden: Monate bis zum frühestmöglichen Renten-eintritt x 0,85 x Bruttomonatsentgelt. Es sollte stets der niedrigere Betrag

im Vergleich zwischen dieser Sonderformel und der Standardformel – jedoch nie weniger als die Hälfte der Standardformel – ausgezahlt werden. Der klagende Herr Odar war schwerbehindert i. S. d. SGB IX und konnte daher früher als ein nichtbehinderter Arbeitnehmer Altersrente (in verminderter Höhe) beanspruchen. Herr Odar erhielt daher statt einer Standardabfindung von etwa 615.000 Euro eine Abfindung von ca. 308.000 Euro brutto. Bis zum verkürzten Rentenbezug hätte er eine Abfindung von knapp 200.000 Euro erhalten.

Der EuGH hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, ob die alternativen Berechnungsmethoden für über und unter 54-Jährige – auch bei Schwerbehinderten – zulässig waren. Die Luxemburger Richter hoben hervor,

- dass die europarechtlichen Diskriminierungsverbote auch für die Sozialpartner, also Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen, gelten;
- dass das mit Kappingsregeln verbundene Ziel, die begrenzten finanziellen Ressourcen des Sozialplanes den Schutzbedürftigen zukommen zu lassen, legitim ist und daher auch unterschiedliche Behandlungen nach dem Alter rechtfertigen kann;
- dass sowohl den nationalen Gesetzgebern als auch den Sozialpartnern ein weiter Beurteilungsspielraum zukommt und
- dass die Unterscheidung nach dem Alter und die daran anknüpfende unterschiedliche Abfindungsberechnung (indirekt einschließlich der vorgesehenen Altersfaktoren) im Einklang mit europarechtlichen Vorgaben stehen.

Der Umstand, dass beim Kläger infolge seiner Schwerbehinderung der frühestmögliche Renteneinstieg noch früher lag, wurde sodann vom EuGH intensiv diskutiert: Schwerbehinderten sei der Altersrentenbezug immer zu einem früheren Zeitpunkt möglich als bei gleichaltrigen nichtbehinderten Mitarbeitern.

Ohne Behinderung hätte der Kläger im konkreten Fall auch eine um ca. 260.000 Euro höhere Abfindung erhalten. Darin sah der EuGH eine nicht zu rechtfertigende Mehrfachdiskriminierung von schwerbehinderten Arbeitnehmern. Bei denen seien infolge der Schwerbehinderung die Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt und damit die durch die Kündigung eintretenden wirtschaftlichen Nachteile ohnehin größer als bei nichtbehinderten Beschäftigten. Je näher Schwerbehinderte an das Rentenalter rücken, desto stärker komme dieser Umstand zum Tragen. Der Sozialplan habe diesen Umstand nicht nur nicht berücksichtigt, sondern sogar noch verstärkt. Dies war nach Einschätzung des EuGH eine so gravierende Benachteiligung schwerbehinderter Arbeitnehmer, dass sie auch der weite Ermessensspielraum der Sozialpartner bei der Vereinbarung von Sozialplänen nicht mehr rechtfertigen konnte.

Der EuGH hat Altersfaktoren bei der Sozialplanabfindung für zulässig erachtet. Ferner sieht er die Sozialplankappung bzw. -minderung bei rentennahen Arbeitnehmern für zulässig an. Unzulässig wird eine Klausel jedoch dann, wenn sie die Sondersituation schwerbehinderter Arbeitnehmer nicht zu deren Gunsten berücksichtigt.

## 8 Fazit

Statt geringer zu werden, steigen die Anforderungen an Punkteschemata. Dafür sorgen die Rechtsprechung des EuGH und des BAG regelmäßig. Da Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Festlegung von Auswahlkriterien nicht nur die Rechtsicherheit der Sozialauswahl im Blick haben müssen, sondern auch die Akzeptanz der Auswahlresultate, wird die Festlegung von Punkteschemata nach wie vor eine der zentralen Herausforderungen bei Betriebsänderungen, die zu einem Personalabbau führen, bleiben.

Cartoon: <https://www.welt.de/vermischtes/article114711111/12-Jahre-Betriebszugehoerigkeit.html>

