

# Alter ist kein Kündigungsgrund

## Gericht: „Rentennähe“ darf sich bei Sozialauswahl nicht nachteilig auswirken

Das Kündigungsschutzgesetz läßt es nicht zu, dass die durch das Lebensalter eines Arbeitnehmers bedingte Nähe zum Eintritt in den Ruhestand als Auswahlkriterium für die Sozialauswahl herangezogen wird. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf entschieden.

Eine schwer behinderte 57 Jahre alte Frau war bei einem Textilunternehmen beschäftigt. Die gelernte Bürokauffrau war seit Jahren in der Lohn- und in der Gehaltsbuchhaltung tätig.

Der Arbeitgeber hatte nach Zustimmung des für schwer behinderte Arbeitnehmer zuständigen Integrationsamtes und nach Anhörung des Betriebsrates der Frau fristgerecht gekündigt. Als Begründung gab er interne Umstrukturierungen an, wodurch die bisher von der Frau erledigten Aufgaben auf die von ihr eingearbeitete jüngere Kollegin übertragen werden sollten. Bei der Prüfung der Sozialauswahl ging der Arbeitgeber davon aus, dass die Frau wegen ihres höheren Lebensalters und ihrer damit verbundenen „Rentennähe“ die Übergangszeit mit Arbeitslosengeld überbrücken könne und somit weniger schutzbedürftig sei als die jüngere Kollegin.

Da die ältere Beschäftigte die neuen Aufgaben auf Grund ihrer Vorkenntnisse und beruflichen Erfahrungen nach Ansicht des Gerichts erfüllen kann, greifen die üblichen Grundsätze des Kündigungsschutzgesetzes. Die danach vorgeschriebene Sozialauswahl gab der Auffassung des Arbeitgebers keine Berechtigung. Das Kriterienquartett Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung hätten vom Arbeitgeber deutlich zu Gunsten der gekündigten Arbeitnehmerin berücksichtigt werden müssen, so das Gericht.

Dies würde ins Gegenteil verkehrt, wenn die „höhere Erfüllung“ von Kriterien (hier: das Lebensalter der Frau) mittelbar zum Negativmerkmal bei der Auswahl führen würde. Bei der Sozialauswahl könne ein höheres Lebensalter kein Malus, sondern müsse im Gegenteil ein Bonus sein. Demzufolge „verbiete sich die Entwertung des Lebensalters durch auswahlfremde Erwägungen zu wirtschaftlichen, sozialversicherungs- oder versorgungsrechtlichen Situation der Arbeitnehmerin“. Dies mache die Kündigung unwirksam. (AZ: 12 Sa 616/05)

Das Gericht führte ferner aus, dass der Bezug einer vorgezogenen Altersrente wenig über die finanzielle Absicherung eines Arbeitnehmers aussage und erst recht nicht bedeute, dass er als Rentenbezieher sozial besser gestellt sei als der jüngere

Arbeitnehmer, der nach einer Kündigung Arbeitslosengeld beziehe. Die Aufklärung der wirtschaftlichen Verhältnisse der Beteiligten - mit dem Ziel, ihre jeweilige Absicherung nach Bedarf und Vorhandensein zu ermitteln - sei im Rahmen der Sozialauswahl selten zu leisten. Die Sichtweise, dass der ältere Arbeitnehmer sein Erwerbsleben nahezu hinter sich und der jüngere es noch vor sich habe, verdränge den gesetzgeberischen Ausgangspunkt, dass es für den älteren Arbeitnehmer durchweg schwierig ist, eine neue Arbeitsstelle zu finden.

Quelle:

Publikation: DIE RHEINPFALZ

Regionalausgabe: Pfälzische Volkszeitung