

Jobware

Karriere-Portal für qualifizierte Fach- und Führungskräfte



Leistungsträger trotz Sozialauswahl halten

Als "Olympiaregel" wird die Leistungsträger-Klausel im Arbeitsrecht gerne bezeichnet. Denn Leistungsträger können aus der Sozialauswahl herausgenommen werden. Wer ein betriebliches Interesse an der Weiterbeschäftigung solcher Arbeitnehmer hat, muss einige Regeln beachten.

Wer die Leistungsfähigkeit seines Betriebes sichern will, hat großes Interesse daran, seine Talente im Betrieb zu behalten. Wie bei Personalabbau Leistungsträger aus der Sozialauswahl herausgenommen werden können, ist seit einigen Jahren gesetzlich fixiert im § 1 Kündigungsschutzgesetz. Mittelständischen Unternehmen ist die Möglichkeit oft nicht bekannt, oder sie haben davon gehört, machen sich aber falsche Vorstellungen. "In den Unternehmen ist die Ausnahmeregelung noch nicht angekommen. Die Durchsetzung der Regelung gelingt auch nur in Einzelfällen und bietet sich nach Restrukturierungen an, wenn Arbeitsplätze neu beschrieben werden", so Arbeitsrechtler Bernhard Steinkühler, Berlin. Es lassen sich also nicht ganze Gruppen von Beschäftigten über die Leistungsträgerklausel halten oder aus der Sozialauswahl herausnehmen. Ein Grund: Vor Gericht zählt, je höher der soziale Schutzbedarf bei den anderen betroffenen Arbeitnehmern, umso gewichtiger müssen die **Gründe für die Weiterbeschäftigung des Leistungsträgers** sein.

Kriterien für Leistungsträger

Wenn es im gerichtlichen Streit darum geht, bestimmte Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herauszunehmen, trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast. Er muss nachweisen können, dass das betriebliche Interesse an der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers schwerer wiegt als das soziale Schutzinteresse des gekündigten Arbeitnehmers. Rechtsanwalt Andreas Richert, Lovells: "**Besondere Qualifikationen** können beispielweise Sprachkenntnisse sein. Ein Mitarbeiter beherrscht Französisch, die anderen Kollegen in der Abteilung, die viele Kontakte zu französisch sprechenden Kunden hat, dagegen nicht. Dann kann der Arbeitgeber argumentieren, dass dieser eine Mitarbeiter ein Leistungsträger ist; würde er fehlen, könnten die französischen Kontakte nicht mehr gepflegt werden." In diesem Fall empfiehlt sich, denjenigen schon in der Vorstufe der Sozialauswahl herauszunehmen. Denn im Rahmen der Sozialauswahl müssen die Mitarbeiter einer Abteilung vergleichbar sein, das träfe in diesem Fall nicht zu.

Weitere Kriterien: Im Außendienst hat ein Verkäufer ein hervorragendes Netzwerk; würde er entlassen, fielen diese Kundenkontakte weg. Gerade bei Verkäufern zählt auch die Performance. Tritt jemand aufgrund seiner Verkaufszahlen deutlich hervor, hat das Unternehmen ein erhebliches Interesse daran, diesen Mitarbeiter zu halten. Gleiches gilt für einen Beschäftigten, der bestimmte Maschinen oder Programme bedienen kann, die andere nicht bedienen können. Schwieriger ist es allerdings, einen Mitarbeiter, beispielweise Ingenieur zu halten, der in einem Projekt überdurchschnittliche Leistungen zeigt. "Die Beschreibung Leistungsträger trifft maximal auf **fünf Prozent der Beschäftigten** zu. Es geht immer um wirkliche Ausnahmefälle. Wer das nicht beachtet, macht die Sozialauswahl eventuell fehlerhaft und damit angreifbar," erläutert Rechtsanwalt Andreas Richert.

Betriebsrat

Natürlich ist vorstellbar, dass der Betriebsrat die "Leistungsträgereigenschaft" im Einzelfall in Frage stellt. Abhängig ist das - wie bei vielen mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen - vom Verhältnis zu den Betriebsräten. Bei größeren Abbauprogrammen hat der Betriebsrat ein **besonderes Beteiligungsrecht**. Er kann unter Umständen den Abschluss von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Kündigungen fordern. Zusammen mit dem Betriebsrat werden dann die Auswahlkriterien festgelegt. Andreas Richert: "Gleiches lässt sich auch für die Leistungsträger umsetzen. Man versucht, abstrakt zu definieren, wer als Leistungsträger gilt." Allerdings haben diese Kriterien für ein Gericht später nur Indizwirkung. Das Gericht wird sich am Gesetz orientieren. Die Erfahrung zeigt aber: Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat einig sind, welches Profil Leistungsträger haben, ist das Gericht eher geneigt, dem zuzustimmen.

"Olympiaparagraph"

Die Leistungsträgerklausel gilt für spezielle Mitarbeiter, vergleichbar mit Olympiasiegern. Auch wenn jeder Personaler weiß, wann er einen Leistungsträger vor sich hat, ist es ungleich schwieriger, dies stichhaltig zu begründen. Eine Möglichkeit schildert Rechtsanwalt Andreas Richert, Lovells: "Über ein Ranking-, oder **Beurteilungssystem** können Arbeitgeber Leistungen festhalten. Mitarbeitern, die über Jahre immer deutlich überdurchschnittliche Beurteilungen bekommen haben, wird ein gewisser

Status zuerkannt, zum Beispiel Senior Manager. Haben sie diesen errungen, kann dies zur Begründung der Leistungsträgereigenschaft vor Gericht verhelfen."

Von Christiane Siemann

09.09.2009, 18:34:57, <http://www.jobware.de/Magazin/Leistungstraeger-trotz-Sozialauswahlhalten.html>