Freude über die Auszeichnung des Unternehmens Wagner Fahrzeugteile als Hessen-Champion in der Kategorie Jobmotor (von links): Walter Arnold, Stefan Schunck, Stephan Wagner, Gabriele Wagner, Bernhard Juchheim und Volker Bouffier. Foto:Volker Nies

Chefs sollen politisch aktiv werden

UNTERNEHMERTAG mit Pro-Europa-Appell des Ministerpräsidenten

Von **VOLKER NIES**

Die Auszeichnung des Unternehmens Wagner Fahrzeugteile als Hessen-Champion und die Rede von Ministerpräsident Volker Bouffier (CDU) waren aus osthessischer Sicht die Höhepunkte des hessischen Unternehmertags.

Zwei Tage nach der Landtagswahl zeigte sich Bouffier vor 1000 Unternehmern ratlos: Die Lage des Landes sei so gut wie noch nie: Der Arbeitsmarkt laufe so rund und die Arbeitslosigkeit sei so niedrig wie seit Jahrzehnten nicht, die Wirtschaft brumme, erstmals seit einem halben Jahrhundert komme Hessen ohne neue Schulden aus, und das Land investiere eine Rekordsumme in die Bildung. Im Wahlkampf hätten die Leistungen der Landesregierung aber niemanden interessiert, klagte Bouffier.

In Hessen würden im Schnitt die bundesweit höchsten Löhne gezahlt, die finanzielle Zufriedenheit und das allgemeine Glücksgefühl der Hessen seien überdurchschnittlich.

„Uns geht es so gut wie nie, aber die Kaskade der Nörgler findet kein Ende“, klagte der CDU-Mann, der das gute Landtagswahlergebnis für die AfD meinte, aber nicht ausdrücklich nannte. Die Hessen besäßen ein Land und Unternehmen, die in der Lage seien, Großes zu leisten. Dies sei eine gute Basis, um auch neue Herausforderungen zu meistern.

„Wir dürfen die Maßstäbe nicht verlieren. Denn klar ist: Ohne politische Stabilität steht bald unser Wohlstand auf dem Spiel.“ Nationalismus, wie er nicht nur in Deutschland vermehr als politisches Trumpf-Ass gespielt werde, führe nicht zu mehr Einheit eines Volkes, sondern zu mehr Spaltung. Auch die weit verbreitete Verächtlichmachung der Politiker mache ihm Sorge.

Das Kurhaus in Wiesbaden gibt dem Unternehmertag und der Ehrung der Hessen-Champions einen edlen Rahmen.

Deutschland stehe jetzt bald vor dem Wahlkampf für das Europäische Parlament, das europaweit Ende Mai 2019 gewählt wird. Er mache sich große Sorgen, dass Europagegner die Wahl nutzen könnten, um eine Mehrheit im Europaparlament zu erringen und dann die Europäische Union zu lähmen.

Bouffier appellierte an die Unternehmen, in der europapolitischen Diskussion der nächsten Monate deutlich öffentlich Stellung zu beziehen und für Europa zu werben: „Sie wissen genau, wie wichtig die europäische Einigung für unseren Wohlstand ist. Mehr als 50 Prozent der Umsätze erzielen hessische Unternehmen im Ausland.“

Kritik an der Entwicklung der deutschen Gesellschaft übte in seinem Vortrag auch Dr. Theodor Weimer, Vorstandsvorsitzender Deutsche Börse AG mit Sitz in Frankfurt. „Ich orte in Deutschland eine gewisse ‚Altersmilde‘, eine überall erkennbare Nachsicht mit allem. Aber tief in unserem Innern beschleicht uns das Gefühl, dass es gefährlich sein könnte, wenn uns die Aggressivität des Gewinners abgeht. Zu viele von uns wollen nicht mehr der Erste sein. Nicht zu verlieren, reicht zu vielen. Das Gewinner-Gen kommt uns abhanden“, warnte Weimer.

Der Börsenchef forderte „wieder mehr historisches Verständnis. Um die gewaltigen Veränderungen und geopolitischen tektonischen Verschiebungen zu bewältigen, dürfen wir nicht mehr ausschließlich ökonomisch denken. Wir müssen in unsere Vorstands- und Geschäftsführungssitzungen die gesellschaftspolitische Dimension einbringen.“

KOMMENTAR auf dieser Seite

Markt-Platz

Nörgler

Eine Erklärung hatte auch der Ministerpräsident nicht: Noch nie in der Menschheitsgeschichte ging es Menschen so gut wie in diesem Jahrzehnt in Mitteleuropa. Der Wohlstand wächst, die Arbeitslosigkeit geht zurück, die Gesundheitsversorgung ist gut und bezahlbar, die Kriminalität wird weniger. Noch nie konnten so viele Menschen so ausgedehnte Urlaubsreisen machen.

Dennoch ist ein großer Teil der Bevölkerung in den Ländern Europas mit ihrem politischen System unzufrieden. Bei der Parlamentswahl in Italien und bei der Brexit-Abstimmung in England hatten die Gegner der bisherigen Ordnung sogar eine Mehrheit. Warum ist das so? Sind die wachsenden bürokratischen Gängelungen durch den Staat und die hohe Abgabenlast die Ursache? Ist es die Furcht, dass der Wohlstand nicht erfolgreich gegen Migranten aus dem Süden verteidigt werden könnte? Das lässt sich nur vermuten.

Besonders besorgniserregend ist der zeitliche Hintergrund. Es gibt erste Hinweise auf ein Schwächeln der Konjunktur. Das Abbröckeln der Börsenkurse ist ein solcher Hinweis. Wenn viele Menschen aber schon bei brummender Konjunktur wütend auf ihren Staat sind, wie soll das erst werden, wenn wir nicht mehr von Wirtschaftsrekord zu Wirtschaftsrekord eilen?

Volker Nies

Wer die Wahl hat, hat die Qual

DIE GEWICHTUNG sozialer Auswahlkriterien bei betriebsbedingten Kündigungen

Von **ANNA FRANZISKA HAUER**

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, Unterhaltspflichten und eine Schwerbehinderung – das sind die Sozialkriterien anhand derer Arbeitgeber zu bestimmen haben, welche(n) Arbeitnehmer eine betriebsbedingte Kündigung trifft.

In welchen Etappen die Sozialauswahl durchzuführen ist, wurde bereits letzte Woche in dieser Rubrik besprochen. Doch wie sind die Kriterien überhaupt ins Verhältnis zu setzen und was passiert, wenn bei der Sozialauswahl doch einmal etwas danebengeht?

Keinem der Sozialkriterien kommt ein absoluter Vorrang zu. Bei der Gewichtung der Sozialkriterien hat der Arbeitgeber grundsätzlich einen Beurteilungsspielraum. Die Auswahlentscheidung muss demnach nur vertretbar sein und nicht unbedingt der Entscheidung entsprechen, die das Gericht getroffen hätte, wenn es eigenverantwortlich soziale Erwägungen hätte anstellen müssen. Der dem Arbeitgeber gesetzlich eingeräumte Beurteilungsspielraum führt dazu, dass nur deutlich schutzwürdigere Arbeitnehmer mit Erfolg

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

die Fehlerhaftigkeit der sozialen Auswahl rügen können. Dies darf aber nicht zu der Annahme verleiten, dass die Gerichte keine besonders hohen Ansprüche an die Durchführung der Sozialauswahl stellen. Das Gegenteil ist der Fall: Ein Blick in die umfangreiche Rechtsprechung zeigt, wie schnell eine betriebsbedingte Kündigung an der Sozialauswahl scheitern kann.

Arbeitgeber können sich die Sozialauswahl etwas vereinfachen, wenn sie sich hierbei eines Punkteschemas bedienen. Das heißt, den sozialen Kriterien werden jeweils ein oder mehrere Punkte zugewiesen (beispielsweise ein Punkt pro Lebensalter; ein Punkt pro unterhaltpflichtigem Kind und Ehepartner, zwei Punkte bei bestehender Schwerbehinderung). Diejenigen Arbeitnehmer, welche die meisten Punkte „gesammelt“ haben, sind unter sozialen Gesichtspunkten als besonders schützenswert anzusehen. Früher hat das Bundesarbeitsgericht hierzu noch die Auffassung vertreten, ein Punkteschema könne immer nur ein Hilfsmittel sein und es bedürfe zusätzlich noch einer einzelfallbezogenen Abschlussprüfung. Inzwischen wurde hiervon Abstand genommen, auch eine rein „numerische“ Ermittlung der zu kündigenden Arbeitnehmer anhand eines Punkteschemas ist zulässig.

Unterläuft bei der Ermittlung der Punktzahlen ein Fehler mit der Folge, dass auch nur einem Arbeitnehmer, der bei richtiger Ermittlung der Punktzahlen zu kündigen gewesen wäre, nicht gekündigt wird, so wurden früher nach der als „Dominotheorie“ bekannten früheren Rechtsprechung alle ausgesprochenen Kündigungen als unwirksam angesehen. Diese Rechtsprechung wurde allerdings aufgegeben. Wenn der Arbeitgeber im Streitfall darlegen und beweisen kann, dass der gekündigte Arbeitnehmer auch bei richtiger Erstellung der Rangliste anhand des Punktschemas gekündigt worden wäre, ist die Kündigung nicht wegen fehlerhafter Sozialauswahl unwirksam. In diesen Fällen ist der Fehler für die Auswahl des gekündigten Arbeitnehmers nicht ursächlich geworden und die Sozialauswahl daher – wenn auch nur zufällig – ausreichend. Unwirksam sind in solchen Fällen daher nicht alle Kündigungen, sondern nur die desjenigen Arbeitnehmers, bei welchem der Fehler unterlaufen ist.

Anna Franziska Hauer

Achtung: Besteht in dem betroffenen Betrieb ein Betriebsrat, ist zu beachten, dass ein Punkteschema als Auswahlrichtlinie der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Wird hiergegen verstoßen, führt dies zwar nicht zur Unwirksamkeit der Sozialauswahl an sich, der Betriebsrat kann jedoch verlangen, dass der Arbeitgeber die Anwendung der mitbestimmungswidrigen Auswahlrichtlinie unterlässt. Ferner ist die Bewertung und Gewichtung der vier Sozialkriterien bei ordnungsgemäßer Beteiligung des Betriebsrats privilegiert. Sie wird dann lediglich auf grobe Fehlerhaftigkeit (zum Beispiel völliges Außerachtlassen eines Kriteriums oder Heranziehen eines im Gesetz nicht genannten Auswahlkriteriums) hin überprüft.

Eine Besonderheit besteht ferner, wenn aufgrund einer Betriebsänderung die zu kündigenden Arbeitnehmer im Rahmen eines Interessenausgleichs in einer Namensliste benannt werden. In diesem Fall wird die gesamte Sozialauswahl lediglich auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft. Da der Kündigungsschutz der Arbeitnehmer auf diese Weise erheblicher gemindert wird, stimmt der Betriebsrat in der Regel einer Namensliste nur zu, wenn die Dotierung der Sozialplanabfindungen entsprechend hoch ausfällt.

Anna Franziska Hauer ist Rechtsanwältin in der Rechtsanwaltskanzlei Greenfort in Frankfurt.