

## Mandantenrundschriften Dezember 2006 - Arbeitsrecht -

**Dr. Stephan Schmelzer**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt Arbeitsrecht  
zugelassen auch am OLG  
**Glatzer Str. 36**  
**59227 Ahlen**  
**Telefon: 0 25 28 - 950700**  
**Telefax: 0 25 28 - 950702**  
<http://www.dr-schmelzer.eu>

### Betriebsbedingte Kündigung - Rechtsprechungsänderung

Kündigt der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen nicht allen Arbeitnehmern, sondern nur einem Teil der Belegschaft, so muss er eine Auswahl treffen. Bei der Auswahl unter vergleichbaren Arbeitnehmern muss er nach dem Gesetz soziale Gesichtspunkte, nämlich Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und eine etwaige Schwerbehinderung ausreichend berücksichtigen.

Dabei kann der Arbeitgeber zur Objektivierung und besseren Durchschaubarkeit seiner Auswahlentscheidung die sozialen Gesichtspunkte mit einem Punktesystem bewerten, sodann anhand der von den einzelnen Arbeitnehmern jeweils erreichten Punktzahlen eine Rangfolge der zur Kündigung anstehenden Arbeitnehmer erstellen und die zu kündigenden Arbeitnehmer nach dieser Rangfolge bestimmen. Entfallen z. B. 50 von 500 Arbeitsplätzen, so sind bei Anwendung eines solchen Punktesystems grundsätzlich die 50 Arbeitnehmer mit den geringsten Punktzahlen zu kündigen.

Unterläuft bei der Ermittlung der Punktzahlen ein Fehler mit der Folge, dass auch nur *einem* Arbeitnehmer, der bei richtiger Ermittlung der Punktzahlen zur Kündigung angestanden hätte, nicht gekündigt wird, so wurden nach der bisherigen Rechtsprechung die Kündigungen *aller* gekündigten Arbeitnehmer als unwirksam angesehen. Dies galt, obwohl bei fehlerfreier Erstellung der Rangfolge nur *ein* Arbeitnehmer von der Kündigungsliste zu nehmen gewesen wäre (sog. Domino-Theorie).

Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht mit sechs Entscheidungen am 9.11.2006 aufgegeben. Kann der Arbeitgeber in Fällen der vorliegenden Art im Kündigungsschutzprozess aufzeigen, dass der gekündigte Arbeitnehmer auch bei richtiger Erstellung der Rangliste anhand des Punktesystems zur Kündigung angestanden hätte, so ist die Kündigung - entgegen der bisherigen Rechtsprechung - nicht wegen fehlerhafter Sozialauswahl unwirksam. In diesen Fällen ist der Fehler für die Auswahl des gekündigten Arbeitnehmers nicht ursächlich geworden und die Sozialauswahl jedenfalls im Ergebnis ausreichend.

### Rückwirkend verschärfte Besteuerung von Entlassungsschädigungen nach Auffassung des Bundesfinanzhofs verfassungswidrig

Er hält die rückwirkende Schlechterstellung (Fünftelregelung anstelle des halben Steuersatzes) für verfassungswidrig und legte die Verfahren dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) vor. Entgegen der ständigen Rechtsprechung hält der BFH an der bisherigen sog. Veranlagungszeitraum-Rechtsprechung nicht mehr fest. Das Gebot der Rechtssicherheit erfordere, dass der Steuerpflichtige darauf vertrauen könne, *dass sich die Besteuerung nach dem Gesetz richte, das beim Zufluss der Entschädigung und damit zum Zeitpunkt der Verwirklichung des Steuertatbestandes gelte*. Nur in besonders begründeten Fällen (Missbrauchsbekämpfung, zwingendes öffentliches Interesse u. ä.) dürfe der Gesetzgeber die im Zeitpunkt der Verwirklichung des gesetzlichen Tatbestands geltende Rechtslage im Wege einer echten Rückwirkung ändern.

Sollte das BVerfG dieser Ansicht folgen, könnte dies weitreichende Folgerungen auch für die Beurteilung rückwirkender Steuergesetze haben.

### Basiszins / Verzugszins

**Verzugszinssatz ab 1.1.2002:** (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

**Basiszinssatz + 5%-Punkte**

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern: **Basiszinssatz + 8%-Punkte**