

Professor *Dr. Dagmar Kaiser* – Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Handelsrecht)

„Wechselwirkung zwischen Familienrecht und Kündigungsrecht“

Vortrag vom 17. November 2005

Familien- und Arbeitsrecht haben naturgemäß unterschiedliche Konflikte im Visier: Während es im Familienrecht im Rahmen der Unterhaltsforderungen um Geld geht, steht im Arbeitsrecht der Schutz des Arbeitnehmers vor Verlust des Arbeitsplatzes im Vordergrund. Dennoch bestehen Berührungspunkte zwischen den beiden Rechtsgebieten. Beispielsweise wird der Unterhaltsschuldner durch eine Kündigung grundsätzlich nicht seiner Unterhaltsverpflichtungen enthoben, sondern muss sich um Arbeit bemühen, um leistungsfähig im unterhaltsrechtlichen Sinn zu bleiben. Ebenso können familienrechtliche Regelungen auf das Feld des Arbeitsrechts einwirken, so etwa bei der Sozialauswahl im Falle einer betriebsbedingten Kündigung nach § 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG), bei der Sozialplanabfindung und im Rahmen der Interessenabwägung bei der Kündigung.

Der Vortrag widmete sich vor allem den Problemen der Sozialauswahl und zeigte hier zunächst auf, dass Unterhaltspflichten familienrechtlicher Natur gem. § 1 Abs. 3 KSchG zwingend in der Sozialauswahl zu berücksichtigen sind. Geschieht dies nicht, ist die Sozialauswahl grob fehlerhaft im Sinn der §§ 4, 5 KSchG. Bei der sich anschließenden Frage, welche Unterhaltspflichten nach § 1 Abs. 3 KSchG einzubeziehen sind, müssen die Wertungen des Familienrechts beachtet werden. Danach sind Unterhaltspflichten gegenüber Kindern bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres, wenn sie unverheiratet zu Hause leben und eine allgemein bildende Schule besuchen, mindestens genauso zu berücksichtigen wie Unterhaltspflichten gegenüber Ehegatten und Lebenspartnern. Jedoch dürfen Kinder, die durch Arbeit selbst ihren Unterhalt verdienen und daher mangels Bedürftigkeit nach dem Familienrecht keinen Unterhaltsanspruch haben, nicht berücksichtigt werden. Zu beachten ist, dass Bar- und Betreuungsunterhalt bei minderjährigen unverheirateten Kindern grundsätzlich gleichstehen. Hier ist die Wertung des § 1606 Abs. 3 S. 2 BGB ausschlaggebend. § 1 Abs. 3 KSchG macht die Berücksichtigung von Unterhalt nicht von der Art oder der Höhe abhängig; auch von dieser Seite her ist der Arbeitgeber demnach frei und kann die Unterhaltspflicht des betreuenden Elternteils berücksichtigen.

Nach Auffassung der Referentin sollte § 1 Abs. 3 KSchG generell eng ausgelegt werden. Berücksichtigungsfähig sind, abstrakt betrachtet, nur Unterhaltsverpflichtungen gegenüber Personen, an deren Unterhalt ein persönliches Interesse des Arbeitnehmers besteht. Denn nur dann ist der Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 3 KSchG schützenswert gegenüber anderen Arbeitnehmern im Betrieb. Nicht zwingend zu berücksichtigen sind daher Unterhaltspflichten gegenüber ehemaligen Ehegatten, Stiefkindern, nichtehelichen Lebenspartnern und Eltern. Zu betonen ist allerdings, dass die genannten Aspekte vom Arbeitgeber berücksichtigt werden können; die Sozialauswahl wird dadurch nicht fehlerhaft. Der Verdienst des anderen Ehegatten („Doppelverdienst“) kann wegen des Wortlauts des § 1 Abs. 3 KSchG in die Sozialauswahl nur dann integriert werden, wenn der Erwerb des auch verdienenden Ehegatten dessen Unterhaltsanspruch mindert.

Ist geklärt, welche Unterhaltspflichten zu berücksichtigen sind, muss für die Sozialauswahl auf den Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung abgestellt werden. Künftige Entwicklungen sind außer Acht zu lassen. Problematisch ist die Erhebung der notwendigen Daten: Der Arbeitgeber darf sich nicht auf die Angaben der Lohnsteuerkarte verlassen, sondern ist verpflichtet, den Arbeitnehmer nach seinen Sozialdaten zu befragen.