

Aktenzeichen: 2 AZR 357/89

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 18. Januar 1990
2 AZR 357/89

I. Arbeitsgericht Urteil vom 6. Oktober 1988
Köln - 6 Ca 2672/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 26. April 1989
Köln - 7/6 Sa 1213/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Soziale Auswahl bei Kündigungen mit Hilfe eines
Punkteschemas

Gesetz: KSchG § 1 Abs. 3 Satz 1

Leitsätze:

1. Die Betriebspartner können in einem Interessenausgleich/ Sozialplan die sozialen Gesichtspunkte bei der Vorauswahl von Arbeitnehmern im Falle betriebsbedingter Kündigungen auch mit Hilfe eines Punkteschemas bewerten.
2. Bei der Festlegung der Punktwerte der Auswahlkriterien (Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen) steht den Betriebspartnern zur Ausfüllung des Begriffs "ausreichende soziale Gesichtspunkte" im Sinne des § 1 Abs 3 Satz 1 KSchG ein Beurteilungsspielraum zu. Dieser ist noch gewahrt, wenn Alter und Betriebszugehörigkeit im wesentlichen gleich bewertet werden.
3. Zur Vermeidung von unbilligen Härten, die die Anwendung jeden Schemas mit sich bringen kann, muß im Anschluß an die Vorauswahl aufgrund der Punktetabelle eine individuelle Abschlußprüfung der Auswahl stattfinden (im Anschluß an das Urteil des Senats BAGE 43, 357 = AP Nr 13 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 357/89

7/6 Sa 1213/88 Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet

am 18. Januar 1990

Noll,

Regierungshauptsekretärin

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Januar 1990 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Bitter sowie die ehrenamtlichen Richter Schulze und Dr. Bensinger für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 26. April 1989 - 7/6 Sa 1213/88 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war seit 1. Januar 1975 bei der Beklagten, einem Großunternehmen für Antriebe, Landtechnik und Industrieanlagen, zuletzt als Planungsingenieur in der Abteilung Montage- und Transporttechnik gegen eine Vergütung von 5.000,-- DM brutto (VergGr. T 6 des einschlägigen Tarifvertrages) beschäftigt. Die Beklagte hat aufgrund eines im Herbst 1987 gefaßten Erneuerungskonzeptes eine generelle Personalreduzierung vorgenommen - nach ihren Angaben um 28 % - und hierüber mit dem Gesamtbetriebsrat unter dem 27. Januar 1988 einen Beschäftigungsplan/Interessenausgleich/Sozialplan geschlossen.

In diesem heißt es auszugsweise:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



"Die soziale Auswahl

1. Soziale Gewichtung

Dienstjahre bis 10 Dienstjahre je Dienstjahr 1 Punkt
ab dem 11. Dienstjahr je Dienstjahr 2 Punkte
Es werden nur Zeiten der Betriebszugehörigkeit bis zum vollendeten 55. Lebensjahr berücksichtigt, d.h. es sind maximal 70 Punkte möglich

Lebensalter für jedes volle Lebensjahr 1 Punkt
maximal 55 Punkte
möglich

Stichtag für die Berechnung Dienstjahre/Lebensjahre ist der 31.3.1988

je unterhaltsberechtigtem Kind 4 Punkte
verheiratet 8 Punkte
Schwerbehinderung bis 50 % Erwerbsminderung 5 Punkte
über 50 % je 10 % Erwerbsminderung 1 Punkt

Die endgültige Auswahl erfolgt unter Abwägung auch solcher Gesichtspunkte, die vorstehend nicht angesprochen sind. Dabei kommen u.a. in Betracht:

- besondere Pflegebedürftigkeit von Familienmitgliedern
- besondere Lasten aus Unterhaltsverpflichtungen
- besondere Behinderungen, welche einer weiteren Arbeitsvermittlung erheblich entgegenstehen
- Alleinverdiener

2. Betriebliche Belange

Sofern betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnigte betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters bedingen, kann von der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten abgesehen werden.

Als berechnigte betriebliche Belange werden anerkannt die Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters mit besonderen, für die Aufgabenerfüllung erforderlichen Spezialkenntnissen und die weiteren von der Rechtsprechung anerkannten Fallgestaltungen.

3. Vorgehen

Die soziale Auswahl wird in den folgenden 3 Schritten vollzogen:

1. Schritt



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze (mobile App)
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Vorauswahl auf der Ebene Organisatorische Einheit/
Bereich nach den Kriterien

- vergleichbare Qualifikation/Funktion unter Berücksichtigung einer angemessenen Einarbeitszeit
- gleiche Einkommensebene (Tarifgruppe, Vertragskreis)
- Soziale Schutzbedürftigkeit

Schritt 1 hat zum Ziel, in möglichst großen, aber noch überschaubaren Bereichen

- die soziale Schutzbedürftigkeit der Mitarbeiter angemessen zu berücksichtigen
- ein notwendiges "Durchtauschen" mit weniger Schutzbedürftigen transparent zu halten und damit
- so weit wie möglich Kontinuität und "soziales Gefüge" in organisatorischen Einheiten/Bereichen zu wahren.

2. Schritt

Die vorausgewählten Mitarbeiter aller Organisatorischen Einheiten/Bereiche je Standort kommen in die Gesamt-Standortbetrachtung nach den gleichen Kriterien wie in Schritt 1.

Sollten sich in dieser Betrachtung vergleichbare Mitarbeiter in anderen Bereichen sozial weniger schutzbedürftig zeigen, so sind diese entsprechend Schritt 1 bereichsübergreifend mit den vorausgewählten Mitarbeitern "durchzutauschen"

3. Schritt

Einzelfallbetrachtung

Bei den nach Schritt 2 verbleibenden Mitarbeitern wird im Einzelfall geprüft, ob besondere soziale Härten im Sinne der vorstehenden sozialen Gewichtung vorliegen. Liegt im Einzelfall eine soziale Härte im vg. Sinne vor, die eine Korrektur der Vorauswahl erforderlich macht, ist unter Beachtung von Schritt 2 erneut eine Auswahl zu treffen. Gleiches gilt, wenn Mitarbeiter ihre Bereitschaft äußern, eine Arbeit, die zwar ihren Fähigkeiten, nicht aber ihrer Einkommensgruppe entspricht (eine Tarifgruppe/Vertragskreis tiefer) zu übernehmen.

In diesem Fall einer freiwilligen Übernahme des vg. Arbeitsplatzes steht dem Mitarbeiter kein Entgeltausgleich aus den Regelungen der Verdienstsicherung zu. Die bestehenden betrieblichen Regelungen zur Verdienstsicherung bleiben unverändert.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 5 -

Im Rahmen der Einzelfallbetrachtung werden auch die betrieblichen Belange (vgl. Ziff. 2) geprüft.

Die Ergebnisse der Schritte 1 und 2 werden vor Beginn des Schrittes 3 dem Betriebsrat vorgelegt. Die Einzelfallbetrachtung gemäß Schritt 3 wird mit dem Betriebsrat erörtert."

Die Beklagte hat mit Schreiben vom 24. März 1988, das dem Kläger nach ihrer Behauptung am 25. März 1988 zugegangen sei, das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1988 gekündigt.

Der Kläger hat geltend gemacht, das Kündigungsschreiben sei ihm erst am 4. April 1988 zugegangen; im übrigen sei die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt, weil dringende betriebliche Erfordernisse für die Aufkündigung seines Arbeitsverhältnisses nicht vorgelegen hätten. Zwar sei die Abteilung B , in der er tätig gewesen sei, aufgelöst und die Aufgaben dieser Abteilung im Rahmen des Konzerns der Beklagten auf andere Stellen verteilt worden; damit sei aber sein Arbeitsplatz nicht weggefallen. Tatsächlich sei noch genügend Arbeit für ihn vorhanden. Die Beklagte übertrage Planungsarbeiten an andere Firmen, so u.a. die Erstellung eines Palettenlagers im Gebäude an die Dr. M

GmbH in , was im Widerspruch zum Interessenausgleich stehe. Auch zahle die Beklagte an ein Planungsbüro K für jeden ihr überlassenen Ingenieur einen Tagessatz von 800,-- bis 1.000,-- DM für Planungstätigkeiten im Bereich der Einrichtungsplanung Motoren; exakt diese Tätigkeit sei von ihm durchgeführt worden. Schließlich sei der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers S , den er ausfüllen könne, am 4. März 1988 freigegeben worden. Außerdem sei eine Weiterbeschäftigung bei der 100 %igen Tochter der Beklagten, der I GmbH, möglich ge-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 6 -

wesen.

Der Kläger hat schließlich die soziale Auswahl gegenüber den Mitarbeitern E , Kl , G und Sch gerügt: Diese seien weniger schutzbedürftig als er. In der Berufungsinstanz hat der Kläger die Rüge der Sozialauswahl auf die Arbeitnehmer Kr , M , Ke , N und Kro erstreckt. Bei der Sozialauswahl sei auch sein Augenleiden ebenso zu berücksichtigen wie die Tatsache, daß seine Ehefrau einen Herzinfarkt erlitten habe und sein Sohn sich noch im Studium befinde; er sei auf den Arbeitsplatz bei der Beklagten angewiesen, weil er keinen Anspruch auf eine gesetzliche Rente habe, sondern wegen früherer Selbständigkeit eine befreiende Lebensversicherung abgeschlossen habe.

Der Kläger hat - soweit für die Revisionsinstanz von Belang - beantragt

festzustellen, daß durch eine Kündigung vom 25. März 1988 das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst worden sei.

Die Beklagte hat mit ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, bezüglich der Abteilung des Klägers seien von sechs vergleichbaren Planungsingenieurstellen fünf entfallen. Damit liege ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses vor. Angesichts der Reduktion der Investitionen und Planungsaufgaben liege kein Weiterbeschäftigungsbedürfnis für den Kläger mehr vor. Planungsaufgaben im Bereich der Montage- und Transporttechnik seien auch nicht auf andere Firmen



- 7 -

übertragen worden; die Planung des Palettenlagers habe nicht zum Aufgabengebiet der Abteilung des Klägers gehört, ebenso wenig wie sie eine Lagerplanung durchgeführt habe. Selbst wenn sie aber im Bereich der Einrichtungsplanung Fremdvergaben durchführen würde, so handele es sich dabei um eine freie unternehmerische Entscheidung, die vom Kläger nicht angegriffen werden könne. Gründe, die auf eine Willkür einer solchen Entscheidung hindeuteten, seien vom Kläger nicht vorgetragen worden. Hinsichtlich der Indumont Service GmbH sei anzumerken, daß diese nicht für die Transport-Montage-Einrichtungsplanung zuständig sei, sondern nur die Bau- und Haustechnik-Planung übernommen habe. Außerdem habe der Kläger nicht vorgetragen, welchen freien Arbeitsplatz er dort einnehmen könne. Der Arbeitnehmer S gehöre zum Kreis der außertariflichen Angestellten der Gruppe B und habe auch erst im Juni 1988 sein Arbeitsverhältnis aufgekündigt, als die Sozialauswahl längst abgeschlossen gewesen sei; dem Kläger stehe auch kein Beförderungsanspruch zu. Im übrigen werde bestritten, daß dem Kläger erklärt worden sei, es sei noch genügend Arbeit vorhanden. Auch die Arbeiten der vom Kläger genannten Mitarbeiter G und Sch könne er nicht übernehmen; insoweit verfüge er nicht über die spezifischen Kenntnisse der Fertigungstechnik und Fertigungstechnologie.

Was die Sozialauswahl angehe, seien gemäß den Vorschriften des Sozialplans soziale Gesichtspunkte jedenfalls ausreichend berücksichtigt worden: Die mit dem Kläger vergleichbaren Mitarbeiter E und K hätten mit 96 bzw. 95 Sozialpunkten über einen höheren Sozialschutz als der Kläger (83 Sozialpunkte) ver-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 8 -

- 8 -

fügt, denn F (44 Jahre alt, verheiratet) sei seit 27 Jahren und K (39 Jahre alt, verheiratet, zwei Kinder) seit 25 Jahren bei ihr beschäftigt. Es sei auch nicht zu beanstanden, daß aufgrund der Regelungen im Sozialplan der Betriebszugehörigkeit dieser Mitarbeiter ein hoher Stellenwert eingeräumt werde. Im übrigen hat die Beklagte nach Maßgabe ihrer Berufungserwiderung weitere vergleichbare Mitarbeiter unter Angabe der Sozialdaten benannt und ausgeführt, die Sozialauswahl sei korrekt vollzogen worden: Zunächst seien nach der Punktetabelle die Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die familiären Verpflichtungen berücksichtigt worden; alsdann sei mit dem Kläger am 1. März 1988 ein Gespräch geführt worden, wobei er zwar auf den Herzinfarkt seiner Ehefrau, nicht jedoch auf seine Augenerkrankung hingewiesen habe; warum das Studium des Sohnes des Klägers mit 1.200,-- DM alimentiert werden müsse, sei für sie nicht nachvollziehbar. Im Gespräch mit dem Kläger sei dann ferner geklärt worden, ob er entsprechend dem Sozialplan mit einer Rückgruppierung einverstanden gewesen sei, was jedoch nicht der Fall war; es sei auch keine Änderungskündigung möglich gewesen, weil in einer niedrigeren Vergütungsgruppe kein Arbeitsplatz frei gewesen sei. Zu einer Qualifizierungsmaßnahme habe der Kläger keine Neigung gezeigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage im wesentlichen mit der Begründung abgewiesen, nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe fest, daß dem Kläger die fragliche Kündigung am 25. März 1988 zugegangen sei; diese sei auch aufgrund der Rationalisierungsmaßnahme, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers geführt



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 9 -

habe, sozial gerechtfertigt. Auch die Sozialauswahl, insbesondere die höhere Gewichtung der längeren Betriebszugehörigkeit gegenüber dem Alter des Klägers sei nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers nach dem Klageantrag erkannt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist begründet; sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht, das zu Unrecht davon ausgegangen ist, die im Sozialplan zwischen der Beklagten und ihrem Gesamtbetriebsrat verankerten Auswahlkriterien bei betriebsbedingten Kündigungen verstießen gegen § 1 Abs. 3 KSchG.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet:

Die nach dem Ergebnis der in beiden Instanzen durchgeführten Beweisaufnahme am 25. März 1988 zugegangene ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1988 sei sozial nicht gerechtfertigt. Zwar sei sie infolge einer Unternehmerentscheidung zur generellen Personalreduzierung betriebsbedingt, weil allein in der bisherigen Abteilung des Klägers von sechs Ingenieuren nur noch einer verblieben sei, aber die Beklagte habe bei



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 10 -

der sozialen Auswahl soziale Gesichtspunkte im Vergleich zu dem früheren Kollegen des Klägers K nicht ausreichend berücksichtigt. Dieser habe bei einem Alter von 39 Jahren im Gegensatz zum Kläger auf dem Arbeitsmarkt durchaus noch eine Chance, was durch die Unterschiede in der Betriebszugehörigkeit nicht aufgewogen werden könne. Denn auf das mit dem Gesamtbetriebsrat im Interessenausgleich vereinbarte Punktesystem für die soziale Auswahl könne sich die Beklagte nicht berufen. Diese Vereinbarung verstoße gegen § 1 Abs. 3 KSchG, soweit sie der Betriebszugehörigkeit einen doppelt so hohen Wert beimesse wie dem Lebensalter. Auch wenn man den Betriebspartnern einen Beurteilungsspielraum bei der Gewichtung sozialer Auswahlgesichtspunkte einräume, so sei es allenfalls gerechtfertigt, von einer prinzipiellen Gleichgewichtigkeit dieser Kriterien auszugehen.

II. Dem kann nicht gefolgt werden. Die Revision rügt zu Recht eine Verletzung materiellen und formellen Rechts (§ 1 Abs. 3 KSchG, § 286 ZPO).

1. Das Landesarbeitsgericht ist aufgrund der von ihm zusätzlich durchgeführten Beweisaufnahme ebenso wie die erste Instanz von einem Zugang der Kündigung am 25. März 1988 ausgegangen, so daß im Falle der sozialen Rechtfertigung der Kündigung unter Berücksichtigung von § 2 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten das Arbeitsverhältnis nach einer Kündigungsfrist von sechs Monaten, also mit dem 30. September 1988, beendet worden wäre. Dies wird vom Kläger offensichtlich nicht mehr in Zweifel gezogen.



- 11 -

2. Es ist auch dem rechtlichen Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts zuzustimmen, wonach die Kündigung des Klägers durch dringende betriebliche Erfordernisse, die seiner Beschäftigung im Betrieb entgegenstanden, bedingt war (§ 1 Abs. 2 KSchG).

a) Das Landesarbeitsgericht hat hierzu für den Senat bindend festgestellt (§ 561 ZPO), die bisherige Planungsabteilung B, in der der Kläger tätig war, sei geschlossen worden, wobei die Beklagte die Erforderlichkeit der Schließung nicht darzulegen brauche. Wie sich aus dem im Tatbestand des landesarbeitsgerichtlichen Urteils in Bezug genommenen Schriftsatz des Klägers vom 28. Februar 1989 ergibt, will der Kläger nicht mehr bestreiten, seine ehemalige Abteilung sei aufgelöst worden und deren Aufgaben würden im Rahmen des Konzerns der Beklagten von anderen Stellen wahrgenommen. Die von der Beklagten beschlossene Einsparung des Arbeitsplatzes des Klägers stellt eine Unternehmerentscheidung dar, die vom Gericht grundsätzlich nicht auf ihre Zweckmäßigkeit nachgeprüft werden kann, sondern nur darauf, ob die Rationalisierungsmaßnahme offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (ständige Rechtsprechung des BAG seit dem Urteil vom 26. Juni 1975 - 2 AZR 499/74 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, bis zuletzt Urteil vom 30. April 1987 - 2 AZR 184/86 - BAGE 55, 262 = AP Nr. 42, aaO). Nach dem unstreitigen Tatbestand hat die Beklagte eine generelle Personalreduzierung - nach ihren Angaben um 28 % - vorgenommen, die auch im Bereich des Klägers konkret zu einem verminderten Beschäftigungsbedürfnis geführt hat. Damit liegt ein durch Unternehmerentscheidung bedingter innerbetrieblicher Grund für eine Kündigung vor.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



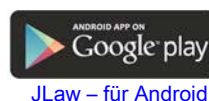
- 12 -

b) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, die Darlegungs- und Beweislast für Umstände, aus denen sich ergeben solle, daß die Unternehmerentscheidung ausnahmsweise nicht bindend sei, trage der sich darauf berufende Arbeitnehmer. Dies entspricht ebenfalls der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG Urteil vom 12. Oktober 1979 - 7 AZR 959/77 - AP Nr. 7, aaO, zu III 1 der Gründe; Senatsurteil vom 24. März 1983 - 2 AZR 21/82 - BAGE 42, 151, 157 = AP Nr. 12, aaO, zu B II 1 der Gründe). Allerdings hat das Landesarbeitsgericht sich mit dem entsprechenden Sachvortrag des Klägers, der teilweise erst nach Ablauf der Berufungsbegründungsfrist erfolgt ist, nicht auseinandergesetzt. Dies ist jedoch für die zu treffende Entscheidung unerheblich, weil der Sachvortrag des Klägers un schlüssig ist: Er läßt nicht erkennen, wieso die diesbezügliche Unternehmerentscheidung unvernünftig und willkürlich sein soll. Auch die Vergabe bislang im Betrieb erledigter Aufgaben an Drittfirmen ist nicht auf ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen (BAGE 30, 272 = AP Nr. 5, aaO sowie Urteile vom 12. Oktober 1979 - 7 AZR 959/77 - und vom 7. März 1980 - 7 AZR 1093/77 - AP Nr. 7 und 9, aaO). Der Kläger bezweifelt sachlich nur die Zweckmäßigkeit der Vergabe von Aufträgen an Drittfirmen, indem er im Falle des Planungsbüros K eine Kostenersparnis bestreitet. Was die Höhe des Tagessatzes für Ingenieure angeht, erscheint es immerhin denkbar, daß ein Spezialauftrag z.B. für evtl. Abschlußarbeiten vorlag, der den vergleichsweise hohen Stundensatz rechtfertigte. Eine willkürliche Arbeitgebermaßnahme ist mithin nicht dargetan.

3. Zur Frage einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 13 -

(vgl. dazu KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 306, mit weiteren Nachweisen) hat das Landesarbeitsgericht nicht Stellung genommen.

a) Der Kläger hat in den im Tatbestand des LAG-Urteils in Bezug genommenen Schriftsätzen vorgetragen,

- die Beklagte vergebe bei der Erstellung des Palettenlagers im Gebäude Bauplanungs- und Durchführungsaufgaben an die Firma Dr. M , was im Widerspruch zum Interessenausgleich stehe; deshalb bestehe für seine Kündigung kein dringendes betriebliches Erfordernis,
- die Beklagte habe auch in anderen Fällen - wie auch bei ihm - eine Kündigung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgenommen, obwohl noch genug Arbeit vorhanden gewesen sei,
- der Arbeitsplatz des Heinz S sei am 4. März 1988 frei geworden und durch ihn besetzbar gewesen,
- er habe bei der 100 %igen Tochtergesellschaft I GmbH eingesetzt werden können.

b) Dieser vom Landesarbeitsgericht nicht gewürdigte Sachvortrag vermag jedoch zumindest im Hinblick auf das Gegenvorbringen der Beklagten die Sozialwidrigkeit der Kündigung nicht zu begründen, worüber der Senat nach § 563 ZPO selbst zu befinden hat. Denn falls dieses Vorbringen erheblich und unstreitig wäre, hätte die Revision allerdings zurückgewiesen werden müssen, wenn sich das Berufungsurteil auch im Falle einer unbegründeten Rüge zur Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts bezüglich der mangelnden Sozialauswahl (siehe dazu noch unter 4) aus einem anderen rechtlichen Grund (§ 1 Abs. 2 KSchG) als im Ergebnis richtig herausgestellt hätte. Das trifft jedoch aus folgenden Gründen nicht zu:



aa) Zwar muß der Arbeitgeber vor einer Kündigung wegen einer Rationalisierungsmaßnahme versuchen, den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz wegfällt, anderweitig in seinem Betrieb oder möglicherweise in einem anderen Betrieb des Unternehmens einzusetzen (vgl. BAGE 28, 131 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAGE 42, 151 = AP Nr. 12, aaO). Unterläßt der Arbeitgeber diese Prüfung, wird allein dadurch die Kündigung noch nicht unwirksam. Der Arbeitgeber kann sich vielmehr nur dann nicht auf dringende betriebliche Erfordernisse berufen, die die Kündigung bedingen sollen, wenn tatsächlich ein anderer freier Arbeitsplatz vorhanden war, auf dem der gekündigte Arbeitnehmer hätte weiterbeschäftigt werden können (Senatsurteil vom 3. Februar 1977 - 2 AZR 476/75 - AP Nr. 4, aaO).

bb) Insoweit greifen weiter die vom Senat in ständiger Rechtsprechung vertretenen Grundsätze über die abgestufte Darlegungslast ein: Bestreitet bei der betriebsbedingten Kündigung der Arbeitnehmer nur den Wegfall seines Arbeitsplatzes, genügt der allgemeine Vortrag des Arbeitgebers, wegen der notwendigen Betriebsänderung sei eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nicht möglich. Er muß nicht unter Darlegung genauer Einzelheiten behaupten, eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit sei nicht vorhanden. Es obliegt dann vielmehr dem Arbeitnehmer darzulegen, wie er sich eine anderweitige Beschäftigung vorstellt, wenn sein bisheriger Arbeitsplatz tatsächlich weggefallen ist. Erst danach muß der Arbeitgeber eingehend erläutern, aus welchen Gründen eine Umsetzung auf einen entsprechenden freien Arbeitsplatz nicht möglich gewesen sei (Senatsurteile vom 26. Mai 1977 - 2 AZR 201/76



AP Nr. 14 zu § 102 BetrVG 1972 und vom 24. März 1983 - 2 AZR 21/82 - BAGE 42, 151 = AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

cc) Diese abgestufte Darlegungslast erfüllt der unsubstantiierte Vortrag des Klägers in den Tatsacheninstanzen nicht.

Was die Planung des Palettenlagers angeht, gehörte diese nach dem unbestrittenen Vortrag der Beklagten nicht zum Aufgabengebiet des Klägers. Auch bei der Vergabe dieser Arbeiten handelt es sich um eine freie Unternehmerentscheidung, ohne daß der Kläger Willkür dargetan hätte. Ein anderweiter freier Arbeitsplatz im Bereich der Planung des Palettenlagers ist auch von ihm nicht aufgezeigt worden.

Da die Beklagte bestritten hat, es liege noch genug Arbeit vor, ist der diesbezügliche Sachvortrag des Klägers zu pauschal. Angesichts der unstreitigen Tatsache, daß die Abteilung des Klägers aufgelöst worden ist, hätte der Kläger näher aufzeigen müssen, wie er sich eine anderweitige Beschäftigung vorstellte (vgl. BAGE 42, 151, 158 = AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu B II 2 a der Gründe).

Soweit der Kläger auf einen angeblich am 4. März 1988 freigewordenen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers S hingewiesen hat, hat die Beklagte hierzu vorgetragen, der Arbeitnehmer S sei Referent für Fertigungstechnik im AT-Bereich Gruppe B gewesen und habe erst im Juni 1988 gekündigt; dem Kläger stehe im



übrigen auch kein Anspruch auf Beförderung zu. Der Kläger hat sich dazu nicht mehr geäußert (§ 138 Abs. 3 ZPO), so daß auch sein diesbezüglicher Vortrag betreffend einen angeblich zur Zeit seiner Kündigung (März 1988) freien - im übrigen nicht vergleichbaren - Arbeitsplatz unzutreffend ist.

Der Kläger hat auch nicht substantiiert vorgetragen, wie er sich einen Einsatz bei der I GmbH vorstelle und daß dort überhaupt ein Arbeitsplatz für ihn frei sei. Die Beklagte hatte sich dahin eingelassen, diese Firma sei nicht für die Transport-Montage-Einrichtungsplanung, sondern für Bau- und Haustechnik-Planung zuständig, ohne daß eine Einsatzmöglichkeit des Klägers ersichtlich sei.

c) Im Ergebnis (§ 563 ZPO) ist demnach das Landesarbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen, die Kündigung des Klägers sei durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt (§ 1 Abs. 2 KSchG).

4. Die Ausführungen des Berufungsgerichts zu der Frage, ob die Kündigung rechtsunwirksam ist, weil die Beklagte bei der Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt hat (§ 1 Abs. 3 KSchG), unterliegen nur einer beschränkten revisionsrechtlichen Nachprüfung, weil der Begriff der ausreichenden Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte ebenso wie der der Sozialwidrigkeit ein unbestimmter Rechtsbegriff ist (vgl. BAGE 142, 151, 159 = AP, aaO, zu III der Gründe; BAGE 16, 149, 151 = AP Nr. 15 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG Urteil vom 12. Oktober 1979 - 7 AZR



959/77 - AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Selbst unter Berücksichtigung dieses eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfungsmaßstabes kann das Urteil des Landesarbeitsgerichts aber keinen Bestand haben.

Insofern rügt die Revision zu Recht, das Berufungsgericht sei von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen (§ 286 ZPO) und seine Entscheidung zur Einstufung der Kriterien Alter und Betriebszugehörigkeit verstoße gegen § 1 Abs. 3 KSchG, da das Gesetz dem Arbeitgeber nur eine ausreichende Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte abverlange. Diese sei im Hinblick auf die differenzierte Gewichtung im Interessenausgleich, der nicht generell eine doppelte Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit im Verhältnis zum Alter vorsehe, auch im Falle K gewahrt.

a) Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG ist eine betriebsbedingte Kündigung auch dann sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat.

aa) Der Senat hat sich zur Frage der Berücksichtigung von Auswahlkriterien - sei es in Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG oder in einem Interessenausgleich/Sozialplan nach § 112 BetrVG - bereits mehrfach geäußert. So hat er zunächst entschieden (BAGE 28, 40 = AP Nr. 1 zu § 95 BetrVG 1972, zu II 4 der Gründe, mit Anm. von G. Hueck), bei der sozialen Auswahl seien stets das Lebensalter, etwaige Unterhaltsverpflichtungen und die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen, ohne daß auf einen



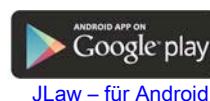
- 18 -

dieser Gesichtspunkte allein abgestellt werden dürfe; die Bedeutung von Auswahlrichtlinien liege darin, unter Beachtung der Besonderheiten des jeweiligen Betriebes eine Vorausplanung zuzulassen, nach welchen Auswahlkriterien bei notwendig werdenden Kündigungen zu verfahren sei; hierbei könnten auch verobjektivierte Merkmale, etwa in Form eines Punktesystems, diese Gesichtspunkte näher umschreiben und damit die arbeitsgerichtliche Überprüfung erleichtern. In einer weiteren Entscheidung hat der Senat (BAGE 42, 151 = AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) eine vom erkennenden Richter verwendete Punkte-tabelle als mit der nach § 1 Abs. 3 KSchG notwendigen Einzelfall-überprüfung nicht vereinbar angesehen. Er hat dazu u.a. ausgeführt, eine Rechtsgrundlage für die Schaffung von Punktesystemen durch die Gerichte sei nicht zu erkennen, vielmehr habe diese Aufgabe der Gesetzgeber laut § 95 BetrVG dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zugewiesen, die ihrerseits mit Auswahlrichtlinien durchaus einen sachgerechten Ausgleich zwischen individueller Abwägung und Rechtssicherheit bei Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse des Betriebes schaffen könnten (BAGE 42, 151, 162 f. = AP, aaO, zu IV 2 a der Gründe).

bb) In einer weiteren Entscheidung vom 20. Oktober 1983 (- 2 AZR 211/82 - BAGE 43, 357, 363 = AP Nr. 13 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, mit Anm. von Hoyningen-Huene) hat der Senat ausgeführt (zu B II 1 der Gründe), die Regelung der Betriebspartner müsse der Wertung des § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG entsprechen und es müsse für eine abschließende Berücksichtigung individueller Besonderheiten des Einzelfalles Raum bleiben; auch



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

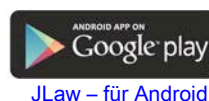
- 19 -

bei einem Interessenausgleich bestünden keine Bedenken, den Betriebspartnern einen Ermessensspielraum unter den gleichen Voraussetzungen wie bei den Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG einzuräumen (ebenso neuerdings Senatsurteil vom 15. Juni 1989 - 2 AZR 580/88 - zur Veröffentlichung bestimmt). Dies hat der Senat in einer weiteren Entscheidung vom 18. Oktober 1984 (- 2 AZR 543/83 - BAGE 47, 80 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl) dahin präzisiert, hierbei handele es sich um einen Bewertungsspielraum, zumal der Senat auch bisher hervorgehoben habe, es gebe keinen allgemein verbindlichen Bewertungsmaßstab dafür, wie die einzelnen Sozialdaten zueinander ins Verhältnis zu setzen seien; insofern lasse sich aus § 10 KSchG entnehmen, daß der Gesetzgeber der Betriebszugehörigkeit noch vor dem Lebensalter Priorität einräume; demgemäß habe der Arbeitgeber bei der sozialen Auswahl zunächst die Betriebszugehörigkeit und dann - neben den Unterhaltspflichten - das Lebensalter zu berücksichtigen.

b) Die von den Betriebspartnern im Sozialplan vom 27. Januar 1988 aufgestellten Auswahlkriterien halten sich in diesem den Betriebspartnern zustehenden Bewertungsspielraum, so daß die Vorauswahl der Beklagten aufgrund des vereinbarten Punkteschemas nicht gegen § 1 Abs. 3 KSchG verstößt (vgl. zum Verhältnis von Kollektivrechtlichen Auswahlkriterien zu § 1 Abs. 3 KSchG: von Hoyningen-Huene in Anm. zu BAG AP Nr. 13 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, mit weiteren Nachweisen). Das Punktesystem dient der Verobjektivierung sozialer Auswahlgesichtspunkte und ist jedenfalls für eine Vorauswahl zu kündigender Arbeit-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 20 -

nehmer an sich geeignet (BAGE 28, 40 = AP Nr. 1 zu § 95 BetrVG 1972, mit Anm. von G. Hueck).

aa) Die von der Beklagten bei der Vorauswahl angewandte Punkte-tabelle enthält neben der Berücksichtigung der Unterhaltspflichten (verheirateter Arbeitnehmer: 8 und jedes Kind: 4 Sozial-punkte) folgende Regelung:

Betriebszugehörigkeit:

bis 10 Dienstjahre je Dienstjahr	1 Punkt
ab dem 11. Dienstjahr je Dienstjahr	2 Punkte
es werden nur Zeiten der Betriebszu- gehörigkeit bis zum vollendeten 55. Lebensjahr berücksichtigt, d.h. es sind maximal möglich	70 Punkte

Lebensalter:

für jedes vollendete Lebensjahr	1 Punkt
möglich maximal	55 Punkte.

bb) Schon der tatsächliche Ausgangspunkt des Landesarbeitsge-richts ist danach unzutreffend, die Betriebszugehörigkeit werde generell doppelt so hoch wie das Lebensalter berücksichtigt. Es liegt vielmehr eine differenzierte Regelung vor, die unter Be-rücksichtigung des bei der Beklagten bestehenden Eintrittsalters von durchschnittlich 20 Jahren gerade dem Lebensalter einen hoher Stellenwert - vor allem im vorgerückten Alter - zumißt, nämlich 1 Punkt pro Lebensjahr, maximal 55 Sozialpunkte. Die Betriebszu-gehörigkeit wird in den ersten zehn Jahren ebenfalls nur mit einem Punkt pro Jahr, dann aber - offensichtlich zur Belohnung der Betriebstreue - mit zwei Punkten pro Jahr, ebenfalls einge-schränkt bis zum vollendeten 55. Lebensjahr, angerechnet. Damit



- 21 -

sind beim Regeleintrittsalter von 20 Jahren insgesamt 60 Sozialpunkte (20 bis 30 Jahre = 10 Punkte, 30 bis 55 Jahre = 2 x 25 Punkte), also ein etwa gleich hoher Punktwert wie für das Alter erreichbar.

cc) Mit dieser Gewichtung wird zwar der Betriebszugehörigkeit ein hoher Stellenwert eingeräumt, es läßt sich aber nicht generell (vgl. zu diesem Maßstab BAGE 57, 30 = AP Nr. 2 zu § 620 BGB Altersgrenze) sagen, dieser sei durchweg doppelt so hoch wie das Lebensalter bemessen. Es liegt vielmehr eine nahezu gleichgewichtige Regelung vor (vgl. dazu Neyses, DB 1983, 2414), ohne daß für ein bestimmtes Kriterium ein deutlich Übergewichtiger Vorrang - etwa nach dem Senioritätsprinzip - festgelegt wird. Auch wird die Steigerung von Punktwerten bei der Betriebszugehörigkeit ebenso wie beim Alter mit dem vollendeten 55. Lebensjahr gleichförmig eingeschränkt, was sich im Streitfall deswegen nicht zu Lasten des Klägers auswirkt, weil er zur Zeit der Kündigung 55 Jahre alt war.

dd) Zwar sollten ältere Arbeitnehmer vor dem Verlust des Arbeitsplatzes in höherem Alter grundsätzlich besonders geschützt werden, wie nicht zuletzt die Regelung in Art. 6 § 5 I 2. Halbsatz des Rentenreformgesetzes 1972 zeigt, nach der die vorzeitige Rentenberechtigung bei der sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers berücksichtigt werden darf. Es ist aber nicht zu verkennen, daß in Zeiten großer Arbeitslosigkeit auch jüngere Arbeitnehmer - gerade wenn sie eine größere Familie gegründet haben, wie die vorliegende Fallkonstellation



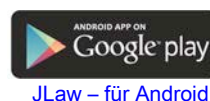
- 22 -

(Vergleich mit dem Arbeitnehmer K , siehe noch unter II 4 d zeigt - in besonderem Maße auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses angewiesen sein können (vgl. Hillebrecht, VAA 83, 119 121; Neyses, DB 1983, 2414, 2417; U. Preis, Prinzipien des Kündigungsrechts bei Arbeitsverhältnissen, 1987, S. 422, mit weiteren Nachweisen). Zu Recht wird darauf aufmerksam gemacht (KR-Becker, aaO, § 1 KSchG Rz 353), beim Lebensalter eines Arbeitnehmers handele es sich um eine ambivalente Größe, die auch in Bezug zu anderen Faktoren (Qualifikation, Berufserfahrung, Arbeitsmarktsituation, Gesundheitszustand usw.) stehe. Es kann den Betriebspartnern deshalb nicht verwehrt werden, daß sie mit der Steigerung des Punktwertes nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit auf zwei Punkte pro Jahr den für sie wichtigen Gesichtspunkten fachlich bewährter Qualifikation und langjähriger Berufserfahrung besonderes Gewicht zu verleihen suchten. Dies steht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats in der Entscheidung vom 18. Oktober 1984 (BAGE 47, 80 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl; ebenso Senatsurteil vom 9. Oktober 1986 - 2 AZR 649/85 - RzK 5 d Nr. 16), in der unter Hinweis auf die Regelung in § 10 KSchG angemerkt wird, der Gesetzgeber räume der Betriebszugehörigkeit noch vor dem Lebensalter Priorität ein. An dieser Auffassung, die in der neueren Literatur weitgehend geteilt wird (KR-Becker, aaO, § 1 KSchG Rz 353; Jobs, DB 1986, 540; derselbe in AR-Blattei D- Kündigungsschutz I B, I Übersicht - B Sozialauswahl unter B II 1; B. Preis, DB 1986, 748, 752; U. Preis, Prinzipien des Kündigungsrechts bei Arbeitsverhältnissen, 1987, S. 421 f.; Schaub, NZA 1987, 222; MünchKomm.-Schwerdtner, 2. Aufl., Rz 290 vor § 620 BGB; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

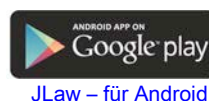
- 23 -

im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl., Rz 517; Weller, AuR 1986, 231; kritisch: Boewer, NZA 1988, 1, 3; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 1 Rz 230; siehe auch die Zusammenstellung von Meinungen bei Rass, Die Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung, 1986, S. 60 f.), ist festzuhalten. Gegen die Bewertung im vorliegenden Interessenausgleich/Sozialplan bestehen demnach keine grundsätzlichen Bedenken. Die aufgrund der Beschäftigungsdauer erzielbare Punktezahl kann durch ein hohes Lebensalter durchaus wieder aufgewogen werden; eine etwas stärkere Gewichtung der Beschäftigungsdauer tritt bei vergleichbaren Arbeitnehmern nur dann ein, wenn diese auf der Grundlage ihrer übrigen Sozialdaten gleich schutzwürdig sind. Daß in einem solchen Fall die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei der Vorauswahl ausschlaggebend werden kann, ist im Hinblick auf § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG nicht zu beanstanden. Eine Verletzung des den Betriebspartnern zustehenden Bewertungsspielraums liegt insoweit insbesondere deswegen nicht vor, weil sie nicht nur eine formalisierte Vorauswahl, sondern zur Vermeidung von Härtefällen eine "endgültige Auswahl" vorgesehen haben, bei der weitere individuelle Umstände der zu vergleichenden Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind (vgl. Interessenausgleich unter 1 letzter Absatz und 3).

c) Die Beklagte hat demnach nicht schon bei der Vorauswahl mit dem von ihr verwendeten Punkteschema im Hinblick auf die Sozialdaten des vom Landesarbeitsgericht mit dem Kläger verglichenen Arbeitnehmers K (verheiratet, 2 Kinder - ergibt 2 x 8 Punkte) soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt. K war zur Zeit der Kündigung des Klägers 39 Jahre alt (39



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 24 -

Punkte) und seit 25 Jahren (40 Punkte) bei der Beklagten beschäftigt. Er verfügte damit über 95, der Kläger über 83 Sozialpunkte (55 Jahre = 55 Punkte, 13 Jahre Betriebszugehörigkeit = 16 Punkte, verheiratet 8 Punkte, 1 Kind 4 Punkte), darunter für eine doppelt so lange Betriebszugehörigkeit 40 Sozialpunkte, während diese dem Kläger nur 16 Sozialpunkte einbrachte.

d) Es ist dem Senat nicht möglich, abschließend zu beurteilen, ob die Beklagte bei der Auswahl des Klägers soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt hat, weil der Interessenausgleich/Sozialplan vom 27. Januar 1988 unter Ziff. 1 letzter Absatz und 3 eine Einzelfallbetrachtung vorsieht, die die Beklagte nach ihrem - vom Tatsachengericht bisher nicht geprüften - Sachvortrag auch durchgeführt haben will. Diese Einzelfallbetrachtung entspricht der gesetzlichen Wertung in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG und gleichzeitig auch einer bei einer generellen betrieblichen Regelung (§ 75 BetrVG) stets vorzunehmenden Billigkeitskontrolle (vgl. dazu Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 77 Rz 96, 97, mit weiteren Nachweisen; siehe auch BAGE 42, 217 = AP Nr. 124 zu Art. 3 GG, mit Anm. von Kraft; BAGE 57, 30, 43, 44 f. = AP Nr. 2 zu § 620 BGB Altersgrenze, zu VI und VII der Gründe). Nur im Rahmen der vom Landesarbeitsgericht nicht behandelten konkreten Einzelfallbetrachtung ist auch ein endgültiger Vergleich zwischen den sozialen Verhältnissen des Klägers und denen des Arbeitnehmers K vorzunehmen.

5. Da das Berufungsgericht hierzu - der Kläger beruft sich auf eine Erkrankung seiner Ehefrau, auf ein Augenleiden, eine hohe



Alimentationspflicht gegenüber seinem studierenden Sohn und seine Eigenschaft als Alleinverdiener, während die Beklagte dies teilweise mit Nichtkenntnis, teilweise als unberechtigt bestreitet - ebenso wie zur Vergleichbarkeit und Sozialauswahl gegenüber den Arbeitnehmern E , G , Sch , Kr , M , Ke , N und Kro - von seinem Standpunkt aus zu Recht - keine Feststellungen getroffen und keine Würdigung vorgenommen hat, ist der Rechtsstreit insoweit zur weiteren Aufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Der Senat beschränkt sich insoweit auf den Hinweis, daß im Rahmen der Einzelfallbetrachtung der Erkrankung der Ehefrau des Klägers unabhängig davon, ob sie dem Arbeitgeber mitgeteilt worden ist, neben der Punktbewertung zur Unterhaltspflicht wohl keine zusätzliche ausschlaggebende Bedeutung zugemessen werden kann, wenn insoweit nicht zugleich eine "besondere Pflegebedürftigkeit" i.S. des Sozialplanes vorliegt, die besondere Kosten verursacht. Grundsätzlich ist nämlich der Begriff "soziale Gesichtspunkte" in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG arbeitsplatzbezogen, also in Bezug auf die durch das Gesetz geschützte Person des Arbeitnehmers zu interpretieren. Der Schutzzweck dieser Norm bedingt deshalb die Berücksichtigung von Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten sowie persönlicher Umstände des betreffenden Arbeitnehmers wie Erkrankung, Schwerbehinderteneigenschaft usw. (vgl. BAGE 28, 40 = AP Nr. 1 zu § 95 BetrVG 1972, mit Anm. von G. Hueck; BAGE 42, 151 = AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung und BAGE 43, 357 = AP Nr. 13, aaO, mit Anm. von Hoyningen-Huene).



- 26 -

Hinsichtlich des Arbeitnehmers K lässt sich entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts nicht generell sagen, der 55-jährige Ingenieur habe im Vergleich zum 39-jährigen auf dem Arbeitsmarkt keine Chance mehr. Das zeigt gerade der vorliegende Fall, denn der Kläger hatte bereits im Februar 1988 bei der Firma H in einen Arbeitsvertrag als Leiter des technischen Büros abgeschlossen, den er aus persönlichen Gründen (Herzinfarkt seiner Ehefrau) aufgelöst hat.

Hillebrecht

Triebfürst

Bitter

Schulze

Dr. Bensinger

