

Aktenzeichen: 2 AZR 575/77

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 7. August 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl, § 2;
BetrVG 1972 § 95

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 575/77

13 Sa 94/76 Düsseldorf

Verkündet am
7. August 1979

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. August 1979 durch den Richter Dr. Gehring als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Brenne und Dr. Kirchner für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. März 1977 - 13 Sa 94/76 - aufgehoben.
2. Die Sache 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 !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1928 geborene Kläger ist Elektromeister und seit dem 15. Mai 1954 bei der Beklagten beschäftigt. Gemäß deren Schreiben vom 1. April 1969 wurde er als "Meister Instandhaltung (Elektriker)" in das Angestelltenverhältnis übernommen und im Getriebewerk des Betriebes K eingesetzt. Die Beklagte behielt sich seine anderweitige Verwendung in einer entsprechenden Stellung, erforderlichenfalls auch in einer anderen Betriebsstätte, vor. Er war zuletzt in Gehaltsgruppe M 3 des einschlägigen Tarifvertrages eingestuft und bezog ein Monatsgehalt von 2.959,-- DM. Er ist verheiratet und hat zwei Kinder.

Die Beklagte hat mit Zustimmung des Gesamtbetriebsrats gemäß § 95 BetrVG im Dezember 1972 eine "Richtlinie zur Auswahl bei Entlassungen" (nachfolgend: Richtlinie) erlassen. Nach Abschnitt A erstreckt sich ihr persönlicher Geltungsbereich auf alle Arbeitnehmer, die dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen. Sie soll keine Anwendung finden, wenn die Gründe, die zur Entlassung eines Mitarbeiters führen, auf Umständen beruhen, "die nicht betriebsbedingt sind (KSchG)."

Nach Abschnitt B der Richtlinie gelten folgende Auswahlgrundsätze:

- "1. Können infolge des Fortfalls von Arbeitsplätzen Mitarbeiter nicht mehr beschäftigt werden, so sind innerhalb des Betriebes Auswahlgruppen durch Zusammenfassung aller Positionen gleicher Einstufung und vergleichbarer Tätigkeiten zu bilden, d. h. die Einbeziehung von allen Arbeitsplätzen, die hinsichtlich ihrer Aufgabenstellung, ihrer Verantwortung und der sonstigen Arbeitsbedingungen einen Austausch von Mitarbeitern ohne wesentliche Hindernisse erlauben.
2. Mitarbeiter, bei denen gesetzliche Kündigungsbeschränkungen bestehen, sind in die Auswahl einzubeziehen.
3. Besteht bei Fortfall von Arbeitsplätzen die Möglichkeit, daß in eine Auswahlgruppe einbezogene Mitarbeiter auf freie Arbeitsplätze in demselben Betrieb oder im Unternehmen versetzt werden können, so ist bei

- 3 -



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



diesen zunächst eine Auswahl gemäß der Richtlinie "Auswahl bei Versetzungen und Umgruppierungen" vorzunehmen mit der Maßgabe, daß Mitarbeiter mit hoher Punktzahl vorrangig zu berücksichtigen sind."

Auswahlmerkmale sind gemäß Abschnitt C der Richtlinie soziale Voraussetzungen (Ziff. I), fachliche Voraussetzungen (Ziff. II), allgemeine Voraussetzungen (Ziff. III) sowie das betriebliche Interesse (Ziff. IV). Als soziale Voraussetzungen gelten die Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und der Familienstand. Sie werden mit einem Punktsystem erfaßt.

Das Auswahlmerkmal "betriebliches Interesse" (Ziff. IV) ist wie folgt umschrieben:

Bei Mitarbeitern, deren Weiterbeschäftigung durch betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige erhebliche betriebliche Bedürfnisse erforderlich ist (insbesondere, wenn aufgrund der besonderen fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen deren Weiterbeschäftigung für den Arbeitsablauf von Wichtigkeit ist und deren Ersetzbarkeit Schwierigkeiten bereiten würde), ist gegenüber der sozialen Schutzbedürftigkeit der Mitarbeiter innerhalb einer Auswahlgruppe das betriebliche Interesse an der Weiterbeschäftigung dieser Mitarbeiter vorrangig zu bewerten.

Anfang 1975 verringerte die Beklagte ihren Personalbestand erheblich. Von den fünf Meistern der Gruppe "Elektrik" des Getriebewerks schieden zwei Meister durch vorzeitige Pensionierung bzw. aufgrund eines Auflösungsvertrages gegen Abfindung aus. Da nach ihrer Ansicht in diesem Werk nur noch zwei Elektromeister benötigt wurden, bildete die Beklagte aus dem Kläger und seinen beiden Kollegen U und O eine Auswahlgruppe. Nach Abschnitt C Ziff. I der Richtlinie erzielten der Kläger 31, U 28 und O 19 Punkte.

Mit Schreiben vom 11. April 1975 kündigte die Beklagte dem Kläger zum 31. Dezember 1975 fristgerecht und bot ihm gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ab 1. Januar 1976 als Lohnempfänger (Elektriker) in der Lohngruppe 10 + E 2 an. Die Differenz zwischen dem sich aus dem bisherigen Gehalt ergebenden Stundenlohn von 17,10 DM und der neuen Gesamtstundenlohnrate von 13,25 DM, die eine individuelle übertarifliche Leistungszulage von 0,29 DM einschloß, sollte als sogenannter Y-Ausgleich gewährt werden, auf den



individuelle Erhöhungen der Stundenlohnrate (Lohngruppe und Zulage) voll angerechnet werden, individuelle Veränderungen der übertariflichen Leistungszulage dagegen unberücksichtigt bleiben sollten. Der Betriebsrat hat der Kündigung widersprochen.

Mit seiner Klage wendet sich der Kläger gegen die Änderung seiner Arbeitsbedingungen. In der Klageschrift hat er erklärt, er sei mit der Weiterarbeit zu den geänderten Bedingungen nur unter dem Vorbehalt einverstanden, daß die Änderung nicht sozial ungerechtfertigt sei. Der Kläger ist zu den geänderten Bedingungen weiterhin bei der Beklagten tätig.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen, die Kündigung sei durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Die Absatzlage habe sie zu einem Personalabbau gezwungen, aufgrund dessen auch im Getriebewerk drei der fünf Elektromeisterstellen weggefallen seien. Sie habe die Auswahlgruppe entsprechend der Richtlinie gebildet. Weder die Elektromeister in den übrigen Werken noch die dreiundzwanzig Produktionsmeister im Getriebewerk übten eine mit der des Klägers vergleichbare Tätigkeit im Sinne der Auswahlgrundsätze der Richtlinie aus. Sie habe auch innerhalb der Auswahlgruppe ihre soziale Auswahlpflicht nicht verletzt. Die Meister O und U seien fachlich erheblich qualifizierter als der Kläger. U sei nach der Zusammenlegung der Meisterbereiche umfassender einsetzbar. O verfüge über Spezialkenntnisse auf dem Fachgebiet der Härterei und der Elektronik und sei der einzige, der in sämtlichen Bereichen der Elektrik und Elektronik des Getriebewerks tätig werden könne. Trotz ihrer gegenüber dem Kläger geringeren Punktezahl sei deshalb das betriebliche Interesse an der Weiterbeschäftigung dieser beiden Meister höher zu bewerten als das Interesse des Klägers an der Beibehaltung seiner bisherigen Arbeitsbedingungen.



Der Kläger hat dringende betriebliche Erfordernisse für die Kündigung bestritten und geltend gemacht, die Beklagte habe ihre soziale Auswahlpflicht dadurch verletzt, daß sie sowohl entgegen der Richtlinie wie auch entgegen § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG die Gruppe der Auswahlpersonen von vornherein auf die Elektromeister des Getriebewerks beschränkt habe. Im übrigen sei er ebenso umfassend einsetzbar wie U und verfüge über die gleichen Spezialkenntnisse wie O .

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Änderungskündigung für sozial ungerechtfertigt angesehen. Es hat zugunsten der Beklagten unterstellt, daß dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG vorgelegen haben und die Kündigung allein an der nach seiner Ansicht unzureichenden Sozialauswahl scheitern lassen. Hierzu hat es ausgeführt, die Beklagte habe ihre Auswahlpflicht schon deshalb verletzt, weil sie die Auswahl von vornherein auf die in einer Betriebsstätte, nämlich im Getriebewerk, beschäftigten Elektromeister beschränkt habe. § 1 Abs. 3 KSchG stelle jedoch auf die Verhältnisse des Betriebes ab. Diese Vorschrift sei zwingend und habe deshalb auch durch die Auswahlrichtlinie nicht eingeschränkt werden können, selbst wenn diese auch für Änderungskündigungen gelten sollte. Im übrigen gebiete auch diese Richtlinie die Einbeziehung aller vergleichbaren Arbeitsplätze des Betriebes. Die Beklagte könne sich daher nicht darauf berufen, daß der Kläger mit den in den übrigen Abteilungen des Getriebewerks und in anderen Betriebsstätten



beschäftigten Meistern nicht vergleichbar sei und auch nicht geltend machen, seine beiden Kollegen seien gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG aus betriebstechnischen Gründen unentbehrlich. Ohne Belang sei letztlich auch, daß der Betriebsrat der Kündigung nicht wegen Verstoßes gegen die Richtlinie widersprochen habe, weil hierdurch die gerichtliche Nachprüfung nicht beschränkt werden könne.

II. Mit dieser Begründung läßt sich das angefochtene Urteil jedoch nicht halten.

1. Vorweg sei folgendes klargestellt:

a) Gegenstand des Rechtsstreits ist eine Vorbehalts- oder Änderungsschutzklage nach § 4 Satz 2, § 2 Satz 2 KSchG.

Der Klageantrag ist zwar formal auf die Feststellung gerichtet, daß die Änderungskündigung der Beklagten sozial ungerechtfertigt ist. Der Kläger hat sich jedoch in der Klageschrift zur Weiterarbeit zu den geänderten Arbeitsbedingungen unter dem Vorbehalt bereit erklärt, daß diese Änderung nicht sozial ungerechtfertigt sei. Damit hat er eindeutig zum Ausdruck gebracht, daß lediglich die § 4 Satz 2 KSchG entsprechende Feststellung erstrebt werde und somit der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht in Frage stehen solle. Hiervon geht auch die Beklagte aus, wie sich aus der Weiterbeschäftigung des Klägers zu den geänderten Arbeitsbedingungen ergibt.

b) Der Vorbehalt ist auch wirksam erklärt worden. Der Kläger hat die für ihn als Angestellten mit längerer Kündigungsfrist nach § 2 Satz 2 KSchG geltende dreiwöchige Erklärungsfrist eingehalten, da ihm das Kündigungsschreiben am 15. April 1975 zugegangen und die Klageschrift der Beklagten am 5. Mai 1975 zugestellt worden ist. Der Vorbehalt konnte auch gleichzeitig mit der Klageerhebung erklärt werden; er muß ihr nicht notwendig vorausgehen (herrschende Meinung; vgl. Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 2 Rz 29 m. w. N.; Becker-Schaffner, BlStSozArbR 1975, 273 [275]; Schaub, RdA 197Q 230 [234];

andere Meinung: Adomeit, DB 1969, 2179 [2180]).

c) Prüfungsmaßstab für die Änderungskündigung, die der Arbeitnehmer unter dem Vorbehalt des § 2 Satz 1 KSchG angenommen hat, ist die Sozialwidrigkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen. Der Grund für diese Kündigung muß deshalb nicht so gewichtig sein, daß er die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Rücksicht auf das Änderungsangebot rechtfertigt. Es ist demgemäß zu prüfen, ob die vorgeschlagene Änderung der Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung von § 1 KSchG sachlich gerechtfertigt und dem Arbeitnehmer zumutbar ist (BAG 25, 213 [219 - 220] = AP Nr. 1 zu § 626 BGB Änderungskündigung [zu II 2 b der Gründe]; Hueck, aaO, § 2 Rz 17). Liegen somit für eine Änderungskündigung, wie das Landesarbeitsgericht im Streitfall zugunsten der Beklagten unterstellt hat, dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG vor, so ist auch für die nach § 1 Abs. 3 KSchG vorzunehmende Sozialauswahl die soziale Schutzwürdigkeit des gekündigten Arbeitnehmers unter dem Gesichtspunkt der geänderten Arbeitsbedingungen und nicht danach zu beurteilen, wie sich die Kündigung für den Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf das Änderungsangebot auswirken würde.

2. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur sozialen Auswahl des Klägers unterliegen in der Revisionsinstanz nur einer beschränkten Nachprüfung, weil der Begriff der ausreichenden Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG ein unbestimmter Rechtsbegriff ist (BAG 16, 149 [151] = AP Nr. 15 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu I a der Gründe]). Diese Nachprüfung erstreckt sich, wie allgemein bei der Frage der Sozialwidrigkeit, grundsätzlich nur darauf, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, ob die Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob alle vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Einzelumstände berücksichtigt worden sind (vgl. statt vieler BAG 6, 36 [39] = AP Nr. 38 zu § 3 TOA [zu III der Gründe]). Auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil nicht stand.



3. Zuzustimmen ist dem Landesarbeitsgericht allerdings in seinem Ausgangspunkt.

a) Die soziale Auswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG ist ohne Rücksicht auf die Betriebsgröße aus den vergleichbaren Arbeitnehmern des gesamten Betriebes vorzunehmen (vgl. Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 102 Anm. 58; Hueck, aaO, § 1 Rz 124 m. w. N.; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 3. Aufl., § 132, 3; Weng, DB 1978, 884). Der Ansicht von Gerhard Müller (DB 1956, 965; ihm folgend LAG Frankfurt am Main AP Nr. 45 und 46 zu § 1 KSchG, mit ablehnender Anmerkung von Herschel) sowie Adomeit (AR-Blattei, [D]"Kündigungsschutz I" [unter B III 1 b]), in Großbetrieben sei die Auswahl auf die Arbeitnehmer zu beschränken, die "in Nachbarschaft zueinander" arbeiteten, findet im Gesetz keine Stütze. Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG kommt es für die soziale Rechtfertigung der Kündigung auf den Betrieb, nach der neu in das Gesetz aufgenommenen Bestimmung des § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b (2. Alternative) sogar auf das Unternehmen an. § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG nimmt ausdrücklich auf Absatz 2 Bezug, und die folgende Ausnahmegvorschrift des Absatzes 3 Satz 2 nennt berechtigte betriebliche Bedürfnisse, die einer Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. Der Auswahlbereich darf deshalb nicht auf kleinere organisatorische Einheiten innerhalb des Betriebes verengt werden. Auch wird dem nach sozialen Gesichtspunkten ausgewählten Arbeitnehmer keine Last auferlegt, die an sich ein anderer zu tragen hätte (so der gedankliche Ausgangspunkt der Gegenmeinung); vielmehr geht es allein darum, den sozial am wenigsten schutzbedürftigen Arbeitnehmer ausfindig zu machen (Herschel, aaO [zu 2]). Für die Änderungskündigung ergeben sich insoweit keine Besonderheiten.

b) Das Landesarbeitsgericht hat weiter richtig erkannt, daß auch die Richtlinie von Dezember 1972 den Auswahlbereich nicht auf kleinere räumliche oder organisatorische Einheiten innerhalb des Fertigungsbetriebes der Beklagten beschränkt hat. Nach Buchst. B Ziff. 1 sind die Auswahlgruppen "innerhalb des Betriebes" dadurch zu bilden, daß alle Arbeitsplätze gleicher Einstufung und vergleichbarer Tätigkeiten zusammengefaßt werden. Auch die nähere Umschreibung dieser



Voraussetzungen in der Richtlinie enthält nur weitere sachliche Kriterien für die Vergleichbarkeit der Arbeitsplätze, jedoch keine Begrenzung auf räumliche oder organisatorische Bereiche. Da die Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG Betriebsvereinbarungen darstellen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 95 BetrVG 1972 [zu II 2 der Gründe], die Entscheidung ist auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 95 Anm. 17 und 52, m. w. N.), ist davon auszugehen, daß die Parteien der Betriebsvereinbarung den ohne weiteren Zusatz verwendeten Begriff des Betriebes mit dem Bedeutungsinhalt anwenden wollten, wie er allgemein im Arbeitsrecht, insbesondere im Kündigungsschutzgesetz und im Betriebsverfassungsgesetz verstanden wird. Es kann deshalb für die weitere rechtliche Prüfung insoweit unterstellt werden, daß die Richtlinie der Beklagten auch für Änderungskündigungen gilt.

4. Rechtsfehlerhaft ist jedoch die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe allein durch die Beschränkung der Auswahl auf die Elektromeister des Getriebewerks bereits soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt, so daß es auf ihr weiteres Vorbringen zur Sozialauswahl nicht mehr ankomme. Das Landesarbeitsgericht würdigt insoweit den gesamten Sachvortrag der Beklagten nicht richtig.

a) Die Beklagte hat die Bildung dieser Auswahlgruppe nicht allein damit begründet, daß nach Gesetz oder Richtlinie von vornherein nur das Getriebewerk als räumlicher oder organisatorischer Auswahlbereich und innerhalb dieser Betriebsstätte nur die Elektromeister in Betracht kämen. Sie hat vielmehr sachliche Gründe für diese Gruppenbildung angeführt, indem sie im einzelnen und unter Beweisantritt vorgetragen hat, daß es im Hinblick auf die unterschiedlichen Techniken in den übrigen Fertigungsbereichen (z. B. im Motoren-, Chassis- oder Schmiedewerk) und in der Produktion einer längeren, mindestens zweijährigen Einarbeitung bedürfe, bis der Kläger auf einem dieser Arbeitsplätze vollwertig eingesetzt werden könne.

b) Dieses Vorbringen ist auch erheblich.



aa) Die soziale Auswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG erstreckt sich innerhalb des Betriebes nur auf Arbeitnehmer, die ihrer Tätigkeit nach miteinander verglichen werden können (allgemeine Meinung; vgl. BAG 16, 149 [152] = AP Nr. 15 [zu 1 a der Gründe] und AP Nr. 2 [Bl. 326] zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; Hueck, aaO, § 1 Rz 125, m. w. N.; Meisel, Die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, 4. Aufl., S. 172 Fußnote 184; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., RdNr. 315). Trifft somit die Behauptung der Beklagten zu, daß die Elektromeister in den übrigen Betriebsstätten sowie die Produktionsmeister im Getriebewerk mit einem Elektromeister im Getriebewerk nicht vergleichbar seien, so entspricht die von ihr vorgenommene Begrenzung der Auswahlgruppe dem Gesetz wie auch der Richtlinie.

bb) Zu Unrecht hält das Landesarbeitsgericht der Beklagten vor, mit ihrem Vortrag, ein Austausch des Klägers mit den bezeichneten Meistergruppen sei "kaum" möglich, gestehe sie die Möglichkeit eines Austausches ein. Hier wird verkannt, daß die Beklagte, wie sich aus den eingehenden Darlegungen im übrigen zu diesem Punkt ergibt, zum Ausdruck bringen wollte, im Hinblick auf die erforderliche mehrjährige Einarbeitungszeit sei ein Austausch zwar möglich, aber aus wirtschaftlichen Gründen nicht vertretbar und der Kläger deshalb mit diesen Arbeitnehmern nicht vergleichbar. Die Dauer einer erforderlichen Einarbeitung ist indessen für die Frage der Vergleichbarkeit von Arbeitnehmern, die nicht die gleiche Tätigkeit verrichten, ein entscheidendes Kriterium (vgl. Meisel, BB 1963, 1058 [1060]; Weng, DB 1978, 884 [885, unter I 2]).

cc) Zu Unrecht ist das Landesarbeitsgericht auch nicht näher auf den Sachvortrag der Beklagten zur Auswahl des Klägers gegenüber den – unstreitig vergleichbaren und auch nach dem Punktsystem der Auswahlrichtlinie sozial besser gestellten – Meister U und O eingegangen. Hierbei hat es sich wiederum von der unrichtigen Annahme leiten lassen, daß die Beklagte ihre Auswahl von vornherein gesetzwidrig auf die Gruppe der Elektromeister des Getriebewerks beschränkt habe,



und daraus gefolgert, die Beklagte hätte darlegen müssen, daß sämtliche vergleichbaren Elektromeister aus berechtigten betrieblichen Bedürfnissen im Sinne des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG dem Kläger hätten vorgezogen werden dürfen. Sind die Elektromeister in den übrigen Betriebsstätten, wie die Beklagte substantiiert vorgetragen hat, mit dem Kläger nicht vergleichbar, so scheiden sie bereits nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG als Auswahlpersonen aus, und die Beklagte brauchte nur einen Vorrang der dann allein vergleichbaren beiden Elektromeister im Getriebewerk darzulegen.

III. Diese fehlerhafte Würdigung des Vorbringens der Beklagten führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Zur Entscheidung der Frage, ob die Beklagte ihre soziale Auswahlpflicht verletzt hat, sind noch weitere tatsächliche Feststellungen erforderlich, die nur das Berufungsgericht treffen kann. Hierbei kann offenbleiben, ob für die Sozialauswahl allein § 1 Abs. 3 KSchG oder die Richtlinie ausschließlich oder in bestimmtem Umfang maßgebend ist.

1. Ist allein das Kündigungsschutzgesetz anzuwenden, so gilt folgendes:

a) Nach § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG hat der Arbeitnehmer die Tatsachen darzulegen und zu beweisen, die die Kündigung wegen Verletzung der Pflicht zur sozialen Auswahl nach Abs. 3 Satz 1 als sozial ungerechtfertigt erscheinen lassen. Hierfür muß er unter Darlegung konkreter Umstände vergleichbare Arbeitnehmer benennen, die sozial weniger schutzbedürftig sind als er (vgl. BAG 16, 134 [140] = AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu V der Gründel]; Hueck, aaO, § 1 Rz 151, m. w. N.). Ob mit der Einführung der Mitteilungspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG eine Neuverteilung der Darlegungs- und Beweislast erfolgt ist (vgl. dazu Weng, aaO [S. 889 und VI 1]), kann dahingestellt bleiben. Die Beklagte hat im einzelnen die Gründe für die Auswahl des Klägers dargelegt. Ihr Vorbringen ist auch erheblich. Bedarf es für den vollwertigen Einsatz des Klägers als Elektromeister in einer anderen Betriebsstätte



zweijährigen Einarbeitungszeit, so sind diese Personengruppen mit ihm nicht mehr vergleichbar. Auch nach Meinung der Autoren, die eine Neuverteilung der Darlegungs- und Beweislast annehmen, muß bei einem solchen Sachvortrag des Arbeitgebers nunmehr der Arbeitnehmer etwaige Auswahlfehler rügen und mindestens einen vergleichbaren, sozial weniger schutzwürdigen Arbeitnehmer benennen (vgl. Weng, aaO). Im Streitfall hat der Kläger eingehend ausgeführt, daß er aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit als Elektromeister ohne längere Einarbeitung einen jener Posten übernehmen könne, und damit die Vergleichbarkeit dieser Arbeitnehmer dargelegt. Dagegen hat er zwar aus diesen Gruppen keine bestimmten Personen nach Sozialdaten benannt. Hinsichtlich der Produktionsmeister im Getriebewerk ist dies jedoch nicht erforderlich. Nach dem Vortrag der Beklagten, in diesem Werk hätten unter 21 Produktionsmeistern 14 eine höhere Zahl an Sozialpunkten als der Kläger aufzuweisen, kann gefolgert werden, daß die übrigen sieben Produktionsmeister auch nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG sozial besser gestellt sind als der Kläger.

b) Im Verhältnis zu den als Vergleichspersonen in Betracht kommenden Meistern U und O ist der Kläger nach dem unstreitigen Sachverhalt als sozial schutzwürdiger anzusehen. O ist 17 Jahre jünger und weist eine um acht Jahre kürzere Betriebszugehörigkeit auf. Gegenüber U ist der Kläger nur zwei Jahre länger im Betrieb, jedoch im Hinblick auf sein um sieben Jahre höheres Lebensalter mit 47 Jahren sozial schutzwürdiger. Dem Lebensalter kommt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 10, 323 [327] = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu 2 der Gründe]) eine wesentliche Bedeutung für die soziale Schutzbedürftigkeit zu. Dies gilt auch im Falle einer Änderungskündigung für die Prüfung, welche Arbeitnehmer durch die Änderung der Arbeitsbedingungen in ihren sozialen Auswirkungen weniger hart getroffen werden. Dabei geht es im Streitfall nicht nur um die wirtschaftlichen Folgen der Vertragsänderung, die durch Ausgleichszahlungen teilweise gemildert werden. Vielmehr ist auch der Wegfall der Vorgesetztenfunktion zu berücksichtigen, der einen lebensälteren Arbeitnehmer härter



trifft, da er sich schwerer wieder in eine niedrigere Stufe der Betriebshierarchie einordnen kann.

c) Im Verhältnis zu diesen beiden Meistern kommt es deshalb darauf an, ob ihre Weiterbeschäftigung durch betriebliche Bedürfnisse im Sinne des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG bedingt ist. Hierzu muß dem im einzelnen bestrittenen Vorbringen der Beklagten zu ihren fachlichen Qualifikationen nachgegangen werden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG nur erfüllt, wenn die Entlassung der anderen Arbeitnehmer den Arbeitgeber in eine gewisse Zwangslage bringen würde; es reicht nicht aus, daß ihre Weiterbeschäftigung nur nützlicher wäre (BAG 10, 323 [328] = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu 3 der Gründe]). Aber auch dann, wenn die anderen Arbeitnehmer für den Betrieb nicht unentbehrlich sind, müssen die betrieblichen Bedürfnisse und die sozialen Belange des gekündigten Arbeitnehmers nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG im Rahmen einer Interessenabwägung zugunsten des Arbeitgebers berücksichtigt werden, sofern die Weiterbeschäftigung anderer Arbeitnehmer für den Betrieb vorteilhafter ist (vgl. BAG 6, 1 [6] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu III 3 der Gründe]). Dies kann auch bei erheblichen Leistungsunterschieden der Fall sein. Die Entscheidung hierüber muß dem Landesarbeitsgericht schon deshalb überlassen werden, damit es das ihm auch bei der Sozialauswahl und der Berücksichtigung berechtigter betrieblicher Bedürfnisse gegenüber sozial schutzwürdigeren Arbeitnehmern eingeräumte Beurteilungsermessen ausüben kann.

2. Stellt man auf die Richtlinie ab, so müßte zunächst durch Auslegung ermittelt werden, ob sie auch für Änderungskündigungen gilt (vgl. Hueck, aaO, § 2 Rz 26). Im Falle ihrer Anwendbarkeit wäre dann aufzuklären, ob nach Abschnitt B Ziff. 1 die Auswahlgruppe gemäß den dort aufgestellten sachlichen Kriterien richtig gebildet wurde. Sollte dies der Fall sein, so müßte weiter geprüft werden, ob die Meister U und O gemäß Abschn. C Ziffer IV der Richtlinie aus



