

Aktenzeichen: 2 AZR 917/93
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 05. Mai 1994
- 2 AZR 917/93 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 13. August 1992
- 11 Ca 2711/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 29. September 1993
- 7 Sa 241/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung - Soziale Auswahl

Gesetz:

KSchG § 1

Leitsätze:

1. Die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG hat betriebsübergreifend zu erfolgen, wenn mehrere Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb unterhalten (Bestätigung des Senatsurteils vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 452/84 - AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969).
2. Bei der nach § 1 Abs. 3 KSchG geforderten Vergleichbarkeit der in die Sozialauswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer kann einem aktuellen Stand von Kenntnissen und Fähigkeiten (hier CAD-Technik) erhebliche Bedeutung zukommen.



2 AZR 917/93

7 Sa 241/93 Köln

Verkündet am
5. Mai 1994

Jatz,
Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

1.

2.



hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 ZPO in der Sitzung am 5. Mai 1994 durch den Richter Bitter als Vorsitzenden, die Richter Bröhl und Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Frey und Bobke-von Camen für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 29. September 1993 - 7 Sa 241/93 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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 (geboren am 13. Juni 1948, ledig, kinderlos) war seit 1. Mai 1982 als Maschinenbauingenieur bei der Beklagten zu 1) tätig, die ein Großunternehmen des Maschinen- und Anlagebaus betreibt. Der Kläger gehörte zuletzt dem Bereich D

an, den die Beklagte zu 1) inzwischen ausgegliedert und einer neugegründeten Tochter-GmbH, der Beklagten zu 2), zugeordnet hat. Der Kläger war seit 1970 in der Abteilung Normwesen/Reprographie (AI-EPN) und dort innerhalb des Bereichs technische Spezifikation (AI-EPN 1) beschäftigt; er war eingruppiert in die Tarifgruppe T 6 des für die Beklagten geltenden Gehaltsrahmenabkommens in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen. Seine Tätigkeit bestand im wesentlichen in der Erstellung und Verwaltung von tech-



nischen Spezifikationen mit werkstofftechnischem Inhalt. Die Beklagte zu 1) hat bereits in den 80iger Jahren ihre Belegschaft erheblich reduziert. In einem Vorprozeß der Parteien (LAG Köln - 7 Sa 243/89 -) ist eine erstmals von der Beklagten ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung des Klägers für unwirksam erklärt worden.

Mit Schreiben vom 27. März 1992 hat die Beklagte zu 1) dem Kläger erneut zum 30. September 1992 gekündigt, und zwar wegen Reduzierung bzw. Wegfalls der vom Kläger bearbeiteten technischen Spezifikationen. Nach der Kündigung, nämlich im Mai 1992, hat die Beklagte zu 1) dem Kläger mitgeteilt, sein Arbeitsverhältnis sei auf die Beklagte zu 2) übergegangen. Der Kläger hat gegenüber beiden Beklagten geltend gemacht, die Kündigung vom 27. März 1992 sei unwirksam und das Arbeitsverhältnis bestehe über den 30. September 1992 hinaus mit der Beklagten zu 2) weiter.

Der Kläger hat vorgetragen, der Betriebsrat sei zur Kündigung nicht ordnungsgemäß angehört worden; außerdem sei die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt, jedenfalls rüge er die ausreichende soziale Auswahl. Der Kläger hat bestritten, daß eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für ihn weggefallen sei. Nach seiner früheren Tätigkeit als Abnahmeingenieur für Chemieindustrieanlagen, als Sachbearbeiter für die technische Auftragsabwicklung von Schiffsmotoren und schließlich Sachbearbeiter für die Klassifikation von Schiffsantrieben könne die Beklagte ihn auch in anderen Bereichen einsetzen. Selbst wenn die Spezifikationsarbeiten rückläufig seien, seien immer noch laufende Arbeiten in diesem Bereich zu erledigen. Jedenfalls sei die gebotene Sozialauswahl



nicht korrekt vorgenommen worden; er müsse mit allen Maschinenbauingenieuren des Gemeinschaftsbetriebes verglichen werden, die nach T 6 eingruppiert seien; die Beklagte müsse entsprechende Beschäftigungslisten vorlegen und könne die Auswahl nicht auf die von ihr benannten Personen beschränken. Jedenfalls könne er die Tätigkeit des Ingenieurs B übernehmen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 27. März 1992 zum 30. September 1992 nicht aufgelöst worden sei.

Die Beklagten haben mit ihrem Klageabweisungsantrag zunächst geltend gemacht, der Betriebsrat sei laut Anhörungsschreiben vom 18. März 1992 ordnungsgemäß angehört worden; außerdem seien ihm am nächsten Tag die Gründe nochmals mündlich erläutert worden. Die Kündigung stehe im Zusammenhang mit einem Interessenausgleich und Sozialplan vom 4. Februar 1992 und sei aus betrieblichen Gründen trotz der bereits im Jahre 1988 durchgeführten Restrukturierungsmaßnahmen aufgrund des anhaltenden Umsatzrückganges und der schlechten Auftragslage des Jahres 1992 erforderlich geworden. Neben anderen Maßnahmen der Kostenreduzierung seien die Arbeiten der technischen Spezifikation im Normwesen - soweit nicht schon erledigt - eingeschränkt und restliche, noch verbliebene Aufgaben auf den neu geschaffenen Service-Träger "K -Werkstofftechnik" (Abt. VQ-W) übertragen worden. Damit sei die Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger entfallen, wobei die Möglichkeit eines anderweitigen Einsatzes auf einem freien Arbeitsplatz am



24./25. Februar 1992 mit allen Personalleitern - ohne Erfolg -
besprochen worden sei.

Auch die soziale Auswahl sei nicht zu beanstanden. Sie, die
Beklagte zu 1), habe sich an die im Sozialplan vom 4. Februar
1992 mit dem Betriebsrat unter Verwendung des dort verankerten
Punkteschemas vereinbarte Handhabung gehalten. In einem ersten
Schritt sei eine Liste aller im Bereich AI-EPN beschäftigten Mit-
arbeiter erstellt worden, wobei der Kläger über die wenigsten So-
zialpunkte, nämlich 52 verfüge. In einem zweiten Schritt seien
dann unternehmensübergreifend und auf den Gemeinschaftsbetrieb
bezogen alle Mitarbeiter der Vergütungsgruppe T 6 und des glei-
chen Tätigkeitsschlüssels (BfA) unter Ermittlung der Sozialpunkte
in die Auswahl einbezogen worden, wobei lediglich der Ingenieur
B mit 32 Punkten über weniger Punkte als der Kläger verfüge.
Der Mitarbeiter B sei indessen mit dem Kläger nicht ver-
gleichbar, weil dieser dessen Aufgaben nicht wahrnehmen könne.
B besitze nämlich spezielle Produktkenntnisse des Motors
1010 und habe die strategische und konzeptionelle Planung der
Fertigung dieses Motors mit entwickelt, wobei er insbesondere
über CAD- und PC-Techniken verfüge, die der Kläger nicht ausüben
könne. Der Kläger sei auch nicht innerhalb der Kündigungsfrist in
der Lage, die Tätigkeit des Ingenieurs B auszuüben (Beweis:
S , Sachverständigengutachten); soweit er sich auf die wäh-
rend seines Studiums erworbenen PC-Kenntnisse berufe, liege dies
20 Jahre zurück, so daß es dem Kläger an aktuellen Kenntnissen
fehle. Schließlich sei mit dem Kläger entsprechend dem Sozialplan
bei der sozialen Auswahl ein Einzelgespräch geführt worden; dabei
habe er keine weiteren Gesichtspunkte vorgetragen.



Der Kläger hat u. a. erwidert, eventuelle CAD-Kenntnisse für die Motorreihe 1010 könne er sich spätestens innerhalb von drei Monaten aneignen, zumal er bereits während seines Studiums sich mit PC-Techniken vertraut gemacht habe. Ein eventuell vorhandener Routinevorsprung des Mitarbeiters B sei in diesem Zusammenhang unerheblich. Schließlich könne er sich auch in die Werkstofftechnik einarbeiten.

Das Arbeitsgericht hat nach den Klageanträgen (Feststellung und Weiterbeschäftigung) erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat nach Vernehmung des Zeugen Schwarz zum Vorliegen betriebsbedingter Kündigungsgründe durch Urteil vom 29. September 1993 die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, soweit dort über die Feststellungsklage zu seinen Gunsten entschieden war.

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

Die Revision des Klägers ist nicht begründet; der Senat tritt der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis bei.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Die Kündigung sei aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt, weil nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme durch Vernehmung des Zeugen S davon auszugehen sei, daß die bisherige



Tätigkeit des Klägers entfallen sei. Ein anderer Arbeitsplatz sei für den Kläger nicht frei gewesen. Ein verbliebener Rest von Spezifikationsfähigkeiten sei auf andere Mitarbeiter verteilt worden. Der Einwand des Klägers, seine bisherige Tätigkeit hätte aus technischen und wirtschaftlichen Gründen aufrecht erhalten werden müssen, sei rechtlich unerheblich. Die Beklagte habe im übrigen bei der Auswahl des Klägers soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt, wie sich aufgrund ihres Vortrages ergebe. Die Behauptung des Klägers, die Beklagte habe ihn mit den Maschinenbauingenieuren des Gemeinschaftsbetriebes vergleichen müssen, treffe nicht zu. Denn in die Sozialauswahl seien nur solche Arbeitnehmer einzubeziehen, die aus demselben dringenden betrieblichen Erfordernis hätten entlassen werden können. Arbeitnehmer, bei denen dies nicht der Fall sei, könnten allenfalls "austauschbedingt" entlassen werden, nicht jedoch "betriebsbedingt". Austauschbedingte Kündigungen aber lasse das Kündigungsschutzgesetz nicht zu, sondern nur verhaltensbedingte, personenbedingte und betriebsbedingte Kündigungen. Deshalb sei konkret auf die Einschränkung der Ingenieurleistungen im Bereich "technische Spezifikation mit werkstofftechnischem Inhalt" abzustellen, wovon nur der Kläger betroffen sei, nicht aber andere Maschinenbauingenieure im Gemeinschaftsbetrieb. Durch diese Einschränkung der Tätigkeiten sei auch die Tätigkeit des Ingenieurs B (Zuständigkeit für die Entwicklung des Motors 1010) nicht berührt; ihm habe die Beklagte deshalb nicht betriebsbedingt, sondern allenfalls "austauschbedingt" kündigen können.

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



Die Kündigung sei auch nicht rechtsunwirksam aufgrund von § 102 Abs. 1 BetrVG, weil dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung in ausreichender Form mitgeteilt worden seien.

II. Dem folgt der Senat nur im Ergebnis, nicht jedoch in der Begründung. Die Kündigungsschutzklage ist vom Landesarbeitsgericht zu Recht abgewiesen worden, weil die Kündigung betriebsbedingt (§ 1 Abs. 2 KSchG) und die Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) nicht zu beanstanden ist und auch sonstige Gründe nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führen.

1. Die ursprüngliche Beanstandung nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats (§ 102 Abs. 1 BetrVG) wird in der Revisionsinstanz ersichtlich nicht aufrecht erhalten. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts unter II 4 seiner Entscheidungsgründe, wonach der Betriebsrat aufgrund des Anhörungsschreibens vom 18. März 1992 unter weitergehenden mündlichen Informationen seitens der Beklagten ausreichend angehört worden sei, werden von der Revision nicht angegriffen und sind auch aus revisionsrechtlicher Sicht nicht zu beanstanden.

2. Dasselbe gilt im Hinblick auf das aufgrund einer Beweisaufnahme festgestellte Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für die Kündigung (§ 1 Abs. 2 KSchG). Das Landesarbeitsgericht hat nach Vernehmung des Zeugen S für den Senat gem. § 561 ZPO verbindlich festgestellt (unter II 2 der Entscheidungsgründe), eine Beschäftigungsmöglichkeit sei für den Kläger aufgrund drastischer Reduzierung der Spezifikationsaufgaben entfal-



len. Auch dies wird von der Revision nicht angegriffen, ebenso wenig wie die Feststellung, ein anderweitiger freier Arbeitsplatz sei nicht zu vergeben gewesen.

3. Die Revision rügt lediglich eine fehlerhafte Anwendung des § 1 Abs. 3 KSchG, und zwar insofern, als das Landesarbeitsgericht den Kreis vergleichbarer Arbeitnehmer auf solche eingeschränkt habe, denen aus demselben betrieblichen Erfordernis ebenfalls hätte gekündigt werden können; die Beklagte zu 1) habe die Sozialauswahl auf den Gemeinschaftsbetrieb beziehen müssen; sie habe trotz wiederholter Aufforderungen durch den Kläger gem. § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG die Personaldaten vergleichbarer Maschinenbauingenieure im Gemeinschaftsbetrieb nicht mitgeteilt, so daß er - der Kläger - hierzu nicht weiter habe vortragen können.

a) Richtig daran ist, daß die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG betriebsbezogen und nicht etwa nur abteilungsbezogen ist, d. h. die Sozialauswahl bezieht sich, wie der Senat mehrfach ausgeführt hat (u. a. Senatsurteile vom 26. Februar 1987 - 2 AZR 177/86 - AP Nr. 15 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu B III 1 der Gründe und vom 15. Juni 1989 - 2 AZR 580/88 - BAGE 62, 116, 123 f. = AP Nr. 18, aaO, zu B II 2 d der Gründe) auch auf solche Arbeitnehmer, die aufgrund des dringenden betrieblichen Erfordernisses nicht unmittelbar, sondern aufgrund der Sozialauswahl eben nur mittelbar betroffen sind (so Senatsurteil vom 30. Mai 1985 - 2 AZR 321/84 - AP Nr. 24 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung, zu B II 1 der Gründe). Das hängt damit zusammen, daß es nicht um den Wegfall eines bestimmten Arbeitsplatzes, sondern



einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit überhaupt geht (BAG Urteile vom 30. Mai 1985 - 2 AZR 321/84 - AP, aaO und vom 13. März 1987 - 7 AZR 724/85 - BAGE 54, 248 = AP Nr. 37, aaO). Wortlaut und Sinn des § 1 Abs. 2 KSchG stellen darauf ab, daß ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegen muß, das der Weiterbeschäftigung des - letztlich durch die Sozialauswahl ermittelten und personifizierten - Arbeitnehmers entgegensteht. Insofern greift die Darlegung des Landesarbeitsgerichts, Arbeitnehmer, bei denen ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Entlassung nicht vorliege, könnten allenfalls "austauschbedingt", nicht aber betriebsbedingt entlassen werden, zu kurz: Nach § 1 Abs. 2 in Verbindung mit Abs. 3 KSchG kann betriebsbedingt entlassen werden, wenn es unter ausreichender Berücksichtigung sozialer Auswahlgesichtspunkte, also austauschbedingt trifft. Entscheidungserheblich ist dabei nur, wie weit der in die Auswahl einzubeziehende vergleichbare Arbeitnehmerkreis zu ziehen ist. Insofern könnten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts (auf Seite 26 oben der Entscheidungsgründe), wie von der Revision kritisiert, dahin verstanden werden, zum vergleichbaren Personenkreis gehörten nur die Arbeitnehmer, die Ingenieurleistungen in Form "technischer Spezifikation mit werkstofftechnischem Inhalt" erbrächten. Das wären dann nur die Ingenieure der Abteilung AI-EPN. Eine solche Einschränkung des auswahlrelevanten Personenkreises innerhalb eines Betriebes ist rechtlich unzutreffend, weil auf den Betrieb als Ganzes abzustellen ist, wie der Senat mehrfach entschieden hat, z. B. bei der Vergleichbarkeit von Bauschlosser- und Hydraulikschlosserabteilung (Senatsurteil vom 1. Juli 1976 - 2 AZR 322/75 - BAGE 28, 131 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) oder Reinigungsdienst und Pedalmontage bei



gleicher Lohngruppe (Senatsurteil vom 15. Juni 1989 - 2 AZR 580/88 - BAGE 62, 116 = AP, aa0) oder der Fachbereiche Industriemotoren, Mittel- und Großmaschinen, Bahntechnik sowie Leistungselektronik bei gleicher Lohngruppe (Senatsurteil vom 25. April 1985 - 2 AZR 140/84 - BAGE 48, 314, 322 f. = AP Nr. 7, aa0, zu B II 2 c und 3 der Gründe). In allen diesen Fällen hat der Senat eine Sozialauswahl abteilungsübergreifend als rechtlich vorgegeben angesehen. Das wird auch in der einschlägigen Literatur, womit sich das Landesarbeitsgericht nicht auseinandersetzt, ebenso gesehen (Ascheid, Kündigungsschutzrecht, Rz 246, 325; Hueck/von Hoyningen-Huene, KSchG, 11. Aufl., § 1 Rz 434; KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 345; Schaub, Arbeitsrecht-Handbuch, 7. Aufl., § 132 I 2 d, S. 1069).

b) Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts wirkt sich indes nicht aus, weil die von der Beklagten zu 1) getätigte Sozialauswahl auch angesichts des Bestreitens des Klägers aus anderen rechtlichen Gründen nicht zu beanstanden ist. Hierüber kann der Senat selbst befinden (§ 563 ZPO), weil die auswahlrelevanten Daten unstreitig sind.

Die Beklagte zu 1) hat unter Bezugnahme auf den mit dem Betriebsrat abgeschlossenen Interessenausgleich und Sozialplan eine Sozialauswahl getroffen, bei der sie zunächst im sogenannten ersten Schritt eine Vorauswahl auf der Basis der Organisationseinheit bzw. des Bereichs - vorliegend der Abteilung AI-EPN - vorgenommen hat. Sie hat dabei zunächst die AT-Mitarbeiter S , Z , S , F , T und S sowie die



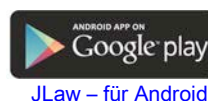
namentlich und nach den Bewertungskriterien näher gekennzeichneten Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen T 5, T 4 und K 4 ausgegrenzt. Unter den mit der Vergütungsgruppe T 6 beschäftigten Mitarbeitern P , U , S , Z , G , G , M , B und P (Kläger) besitzt letzterer unstreitig die geringste Anzahl an Sozialpunkten, nämlich 52. Abteilungsbezogen ist daher die Sozialauswahl nicht zu beanstanden, zumal das von der Beklagten hier benutzte Punktschema nach der Entscheidung des Senats vom 18. Januar 1990 (- 2 AZR 317/89 - BAGE 64, 34 = AP Nr. 19 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl) zu demselben Schema mit § 1 Abs. 3 KSchG zu vereinbaren ist. Dies wird auch von der Revision nicht anders gesehen; sie beanstandet nur, die Beklagte zu 1) (und das Landesarbeitsgericht) habe die Sozialauswahl auf den Gemeinschaftsbetrieb beziehen müssen.

Es braucht vorliegend nicht vertieft zu werden, ob überhaupt und ggf. unter welchen Umständen eine unternehmensweite, einzelne Betriebe überschreitende Sozialauswahl durch § 1 Abs. 3 KSchG vorgegeben ist, denn die Beklagte zu 1) hat sich nicht mit der abteilungsbezogenen Auswahl begnügt, sondern entsprechend Schritt zwei des Interessenausgleichs und Sozialplans eine - wie sie es bezeichnet - unternehmensübergreifende, jedenfalls auf den Gemeinschaftsbetrieb bezogene Auswahl vorgenommen. Das entspricht für den Fall, daß mehrere Unternehmen - wie vorliegend - einen einheitlichen Betrieb unterhalten, den auch von der Rechtsprechung (u. a. BAG Beschluß vom 25. September 1986 - 6 ABR 68/84 - BAGE 53, 119 = AP Nr. 7 zu § 1 BetrVG 1972 und Senatsurteil vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 452/84 - AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969) ge-



forderten Voraussetzungen. Wie dem Sozialplan zu entnehmen ist, der für die Beklagte zu 1) mit ihren Einzelunternehmen, u. a. der Beklagten zu 2), ferner der K -Agrartechnik GmbH, der K -Guß GmbH usw., abgeschlossen ist, sind die nach Schritt eins vorausgewählten Mitarbeiter in eine Gesamtstandortbetrachtung "bereichsübergreifend und unternehmensübergreifend im Gemeinschaftsbetrieb" durchzutauschen. Das hat die Beklagte nach ihrer Sachdarstellung, wie sie auch im Tatbestand des landesarbeitsgerichtlichen Urteils wiedergegeben ist, getan, indem sie neben den Arbeitnehmern der Abteilung AI-EPN U , Z , G , S und B außerdem die Mitarbeiter H , J K , B , H , S , B , L , H , M , B , A und P (Kläger) bei gleicher Tarifeingruppierung T 6 einbezogen hat, wobei lediglich der Ingenieur B mit 32 Sozialpunkten - worauf später noch einzugehen sein wird - über weniger Sozialpunkte als der Kläger verfügt. Daß dies geschehen ist, ist vom Kläger nicht bestritten worden (§ 138 Abs. 3 ZPO); er hat insofern zweitinstanzlich - sein Revisionsvorbringen enthält keine Details - geltend gemacht, die Beklagte habe "anscheinend ihre Sozialauswahl auf 18 Personen in der Logistik und in der Materialwirtschaft beschränkt" und möge entsprechende weitergehende Beschäftigungslisten vorlegen. Damit hat der Kläger der ihm obliegenden Darlegungslast schon in den Tatsacheninstanzen nicht genügt, so daß sich ein Hinweis nach § 139 ZPO wegen seines im Hinblick auf das LAG Urteil unvollständigen Revisionsvorbringens erübrigt.

aa) Nach § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG obliegt die Darlegungs- und ob-



jektive Beweislast für die Tatsachen, aus denen sich die Unrichtigkeit der Sozialauswahl ergibt, zunächst dem Arbeitnehmer. In ständiger Rechtsprechung (vgl. u. a. Senatsurteil vom 15. Juni 1989 - 2 AZR 580/88 - BAGE 62, 116, 125 f. = AP, aaO, zu B II 3 b der Gründe, m.w.N.) ist das Bundesarbeitsgericht im Rahmen der Beweisführungslast von einer abgestuften Darlegungslast ausgegangen. Es ist danach zunächst Sache des Arbeitnehmers, die Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl darzulegen, sofern er über die hierzu erforderlichen Informationen verfügt. Soweit der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, zur sozialen Auswahl Stellung zu nehmen und er deswegen den Arbeitgeber zur Mitteilung der Gründe auffordert, die ihn zu der Auswahl veranlaßt haben, hat der Arbeitgeber als Folge seiner materiellen Auskunftspflicht gem. § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG substantiiert auch im Prozeß vorzutragen. Diese aus der Mitteilungspflicht herzuleitende Vortragslast ist allerdings auf die subjektiven, vom Arbeitgeber tatsächlich angestellten Überlegungen beschränkt. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf die vollständige Auflistung der Sozialdaten aller objektiv vergleichbaren Arbeitnehmer (BAGE 42, 151, 160 = AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu B III 2 der Gründe; Urteil vom 21. Dezember 1983 - 7 AZR 421/82 - AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl). Gibt der Arbeitgeber keine, oder keine vollständige Auskunft, so kann der Arbeitnehmer bei fehlender eigener Kenntnis seiner aus § 1 Abs. 3 KSchG in Verbindung mit § 138 Abs. 1 ZPO herzuleitenden Substantiierungspflicht, die Namen sozial stärkerer Arbeitnehmer zu nennen, nicht genügen. In diesen Fällen ist der der fehlenden Kenntnis des Arbeitnehmers entsprechende Vortrag, es seien sozial stärkere Arbeitnehmer als er vorhanden, schlüssig und ausreichend (BAG Urteil vom 21. Juli



1988 - 2 AZR 75/88 - AP Nr. 17 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl). Dieser der Kenntnis des Arbeitnehmers entsprechende Vortrag, der Arbeitgeber habe soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend beachtet, ist zugleich unstreitig, wenn der Arbeitgeber bei seiner die Auskunft verweigernden Haltung bleibt, denn er hat damit nach § 138 Abs. 2 ZPO nicht hinreichend bestritten. Die gleichen Erwägungen gelten dann, wenn dem Vortrag des Arbeitgebers zu entnehmen ist, daß er die Sozialauswahl nicht unter Berücksichtigung des Vortrages des Arbeitnehmers auf aus dessen Sicht vergleichbare Arbeitnehmer erstreckt hat und wenn er es unterläßt, seinen Vortrag im Prozeß zu ergänzen. Die aus § 1 Abs. 3 Satz 1 letzter Halbsatz KSchG folgende subjektiv determinierte materielle Mitteilungspflicht des Arbeitgebers wird bei dieser Fallgestaltung ergänzt durch die prozessuale Erklärungspflicht nach § 138 ZPO. Ergibt sich aus der Mitteilung des Arbeitgebers, daß er Tatsachen, die gem. § 1 Abs. 3 KSchG objektiv erheblich sein können - hier die Nichtberücksichtigung der Arbeitnehmer einer bestimmten Betriebsabteilung oder des Gemeinschaftsbetriebes -, in seine subjektiven Erwägungen nicht einbezogen hat, und behauptet der gekündigte Arbeitnehmer bei fehlender eigener Kenntnis, gerade aus diesen Tatsachen ergebe sich die Unrichtigkeit der sozialen Auswahl, so ist es eine Obliegenheit des Arbeitgebers, seinen Vortrag hinsichtlich dieser Tatsachen zu ergänzen. Anderenfalls ist der dem Kenntnisstand des Arbeitnehmers entsprechende und ihm konkreter nicht mögliche Vortrag, soziale Gesichtspunkte seien nicht ausreichend berücksichtigt, als unstreitig anzusehen (Senatsurteil vom 15. Juni 1989 - 2 AZR 580/88 - BAGE 62, 116 = AP, aaO).

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



bb) Die Beklagte zu 1) hat anhand der vorgelegten Aufstellungen (siehe oben) näher dargestellt, auf welche namentlich benannten Arbeitnehmer sie abteilungsübergreifend die Sozialauswahl erstreckt hat. Sie hat sich dabei ausdrücklich darauf berufen, es handle sich um eine unternehmensübergreifende, den Gemeinschaftsbetrieb einschließende Sozialauswahl. Aus der vorgelegten Liste ergibt sich unter der Rubrik "Abteilung", daß die Beklagte zu 1) zumindest abteilungsübergreifend ausgewählt hat. Sie beruft sich im übrigen darauf, entsprechend dem mit dem Betriebsrat ausgehandelten Auswahlverfahren gemäß dem Sozialplan vorgegangen zu sein, wobei der Betriebsrat der Kündigung des Klägers nicht widersprochen hat. Damit hat die Beklagte jedenfalls zunächst einmal ihrer materiell-rechtlichen Auskunftspflicht (§ 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG) genügt; sie hat die Gründe angegeben, die sie zu der sozialen Auswahl geführt haben. Demnach wäre es im Rahmen der abgestuften Darlegungslast wieder Sache des Klägers gewesen, die eventuelle Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl darzulegen; er hat sich indessen nur mit der unbestimmten Argumentation begnügt, "anscheinend" habe die Beklagte die Sozialauswahl auf Personen aus der Materialwirtschaft und Logistik beschränkt. Diese Kennzeichnung findet sich in der Auswahlliste vom 16. März 1992 nur unter dem Stichwort "APL-Beschreibung" beim Ingenieur B , während im übrigen auch z. B. Bezeichnungen wie "Motorabnahme" (H), "technische Information" (K), "Systemtechnik" (J) usw. vorkommen. Es ist davon auszugehen, daß der Kläger als langjährig bei der Beklagten beschäftigter Arbeitnehmer zumindest die Abteilungsbezeichnungen, wie sie in der Auswahlliste vom 16. März 1992 aufgeführt sind, kannte. Demnach hätte er - gegebenenfalls mit Hilfe des Betriebsrats - näher vortragen



können und müssen, die Beklagte habe entgegen ihrem Vorbringen den auswahlrelevanten Personenkreis nur unvollständig dargestellt. Damit wird dem Kläger nicht eine nach der ZPO unerfüllbare Vortragslast (vgl. dazu Senatsurteil vom 15. Juni 1989 – BAGE 62, 116, 124 f. = AP, aaO, zu B II 3 a bb der Gründe) aufgebürdet, vielmehr entspricht dieses Erfordernis der dem Arbeitnehmer grundsätzlich nach § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG insoweit obliegenden Darlegungslast.

c) Was den Ingenieur Breuer angeht, der nur über 32 Sozialpunkte verfügt, hat sich die Beklagte darauf berufen, dieser sei mit dem Kläger nicht vergleichbar. Daß dieser Mitarbeiter grundsätzlich in die Sozialauswahl einzubeziehen ist, und zwar selbst nach der Vorstellung der Beklagten – anderenfalls wäre er nicht in der Auswahlliste erfaßt –, wurde oben (II 3 b) bereits dargelegt. Die Beklagte hat – vom Kläger unbestritten – vorgetragen, der Mitarbeiter B sei seit Beginn seiner Tätigkeit am 1. April 1990 für die Entwicklung des Motors 1010 zuständig; er verfüge über spezielle Produktkenntnisse dieses Motors, welche im Rahmen der strategischen und konzeptionellen Planung der Fertigungsaufnahme dieses Motors für die Produktionstechnik von erheblicher Bedeutung sei, er sei Spezialist auf dem Gebiet der Materialwirtschaft und Logistik und verfüge über spezielle Kenntnisse der CAD- und PC-Technik. Demgegenüber verfüge der Kläger selbst über keinerlei EDV-Kenntnisse und sei auch nicht in der Lage, sich diese Kenntnisse innerhalb einer angemessenen Einarbeitungszeit anzueignen, wie schon sein Hinweis verdeutliche, er habe bereits während seines Studiums, welches ca. 15 bis 20 Jahre zurückliege, sich mit PC-Techniken vertraut gemacht; seit dieser Zeit sei der Kläger



offensichtlich mit modernen PC-Techniken nicht mehr in Berührung gekommen. Der Kläger hat geltend gemacht, er habe die technische Spezifikation für alle Motorenbaureihen erarbeitet und verfüge über umfassende Kenntnis der Entwicklung und Fertigung; eventuell benötigte CAD-Kenntnisse könne er sich innerhalb kürzester Zeit aneignen, da er sich bereits während seines Studiums mit PC-Techniken vertraut gemacht habe; ein eventuell vorhandener Routinevorsprung bei Herrn B sei in diesem Zusammenhang unerheblich. Danach ist unstreitig, daß der Kläger über aktuelle Kenntnisse im CAD-Bereich nicht verfügt. Die Beklagte hat ergänzend dazu angemerkt, dies folge schon daraus, das der Kläger sich auf die während des Studiums erworbenen PC-Techniken berufe. Dagegen geht es hier um aktuelle Spezialkenntnisse auf dem Gebiet der Materialwirtschaft und Logistik, wobei es ersichtlich nicht nur um Routinevorsprünge geht, die bei einem Arbeitsplatzwechsel für den Kläger innerhalb kurzer Einarbeitungszeit (vgl. dazu Senatsurteil vom 25. April 1985 - 2 AZR 140/84 - BAGE 48, 314, 322 f. = AP, aaO, zu B II 3 der Gründe) aufzuholen wären. Der Kläger hat eingeräumt, daß er sich die erforderlichen CAD- und PC-Kenntnisse noch aneignen müsse, wobei er dazu einen Zeitraum von drei Monaten veranschlagt hat, was die Beklagte ihrerseits bestritten hat. Von einer Austauschbarkeit der in Rede stehenden Mitarbeiter kann deshalb - schon im Hinblick auf diese lange Einarbeitungszeit - nicht die Rede sein. Davon abgesehen hatte der Kläger nicht wie der Ingenieur B an der strategischen und konzeptionellen Planung des Motors 1010 selbst mitgewirkt. Die Beklagte braucht sich nach Auffassung des Senats nicht darauf verweisen zu lassen, einen an einem bestimmten Modell eingearbeiteten Spezialisten durch einen weder allgemein mit PC-Technik, noch speziell mit



CAD-Techniken ausgestatteten Arbeitnehmer zu ersetzen. Insofern verliert die gleichermaßen vorhandene berufliche Bezeichnung "Maschinenbauingenieur" und die gleiche tarifliche Eingruppierung T 6 bei steigender beruflicher Qualifikation der Arbeitnehmer ihren Aussagewert, weil die betriebliche Spezialisierung ebenso wie ein aktueller Kenntnisstand der Austauschbarkeit entgegenstehen (ebenso Ascheid, Kündigungsschutzrecht, Rz 246, 247; Hueck/von Hoyningen-Huene, aaO, § 1 Rz 451; Stahlhacke/Preis, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 5. Aufl., Rz 664); gefordert ist - soll der aus dem Begriff "Auswahl" abgeleitete Terminus der Austauschbarkeit nicht überdehnt werden - eine alsbaldige Substituierbarkeit. Sie ist hier nicht gegeben.

Bitter

Bröhl

Bepler

Frey

Bobke-von Camen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)