

## Inhaltsverzeichnis

<b>§ 1 Einführung in das Problem</b>	<b>21</b>
I. Die allgemeine Arbeitsmarktlage in der Bundesrepublik	21
II. Zunahme der betriebsbedingten Kündigungen	21
III. Zielrichtung der prozeßführenden Parteien	22
IV. Problem der sozialen Auswahl	22
V. Die Aufgabenstellung	24
VI. Die Gründe für die mangelnde Rechtsklarheit	24
VII. Ziel der Arbeit	25
VIII. Aufbau der Arbeit	26
 <b>§ 2 Grundsätze und Kriterien der Sozialauswahl in der bisherigen Praxis</b>	 <b>27</b>
I. Allgemeines	27
1. Geschichtliche Entwicklung des sozialen Auswahlgebots	27
2. Zweckbestimmung der sozialen Auswahl	28
II. Der auswahlrelevante Personenkreis	29
1. ArbN, die einen besonderen gesetzlichen Kündigungsschutz genießen	29
2. Kündigungsschutz durch TV oder Einzelarbeitsvertrag	29
3. ArbN, deren Arbeitsverhältnis noch keine 6 Monate in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht	29
4. Vergleichbare ArbN	30
a) Betriebsbezogene Auswahl	30
b) „Austauschkündigung“	30
c) Austauschbarkeit	31
d) Vergleichbarkeit „nach unten“	32
e) Vergleichbarkeit „nach oben“	32
III. Die sozialen Auswahlkriterien	32
1. Allgemeines	32
2. Konkretisierungsversuche	33
3. Die „sozialen Gesichtspunkte“	34
a) Überblick	34
aa) Daten, die in den allgemeinen persönlichen Verhältnissen der ArbN begründet sind	34

bb) Daten, die mit den Beziehungen des ArbN zum Betrieb in Zusammenhang stehen	35
cc) Umstände, die im allgemeinen sozialen Interesse der ArbN und der Belegschaft liegen	35
dd) Umstände, die nicht zum Nachteil der ArbN berücksichtigt werden dürfen	35
b) Die Kriterien im einzelnen	35
aa) Daten, die in den allgemeinen persönlichen Verhältnissen der ArbN begründet sind	35
(1) Das Lebensalter des ArbN	35
(2) Der Familienstand	38
(3) Unterhaltungspflichten und -ansprüche des ArbN	39
(4) Einkünfte anderer Familienangehöriger = Doppelverdienertum	40
(a) Der Doppelverdienst des Ehegatten	40
(b) Der Doppelverdienst der sonstigen Angehörigen, insb. Kinder	41
(5) Die Nebeneinkünfte des ArbN	42
(6) Die Vermögensverhältnisse des ArbN	42
(7) Die wirtschaftliche Notlage des ArbN	43
(8) Die Arbeitsmarktlage und die Arbeitsmarktchancen des ArbN	44
(9) Das Bestehen sozialer Versorgungsansprüche	45
(10) Der Gesundheitszustand des ArbN	45
(11) Sonstige, die persönlichen Verhältnisse des ArbN betreffende Auswahlkriterien	46
(a) Die Ortsgebundenheit	46
(b) Die eigene Wohnung	46
(c) Besondere Auswirkungen des Zeitpunktes der Kündigung	46
(d) Die Schwerbehinderteneigenschaft des ArbN	47
(e) Erkrankung und Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen	47
(f) Der besondere Einsatz des ArbN für die Allgemeinheit	47
(g) Vertriebene, Flüchtlinge, Heimkehrer	47
bb) Daten, die mit den Beziehungen des ArbN zum Betrieb in Zusammenhang stehen	48
(1) Die Dauer der Betriebszugehörigkeit	48
(2) Die voraussichtliche zukünftige Dauer der Betriebszugehörigkeit	51
(3) Die Gesundheitsbeeinträchtigung des ArbN, die auf betriebliche Ursachen zurückgeht	51
(4) Der Abkehrwille des ArbN	52
cc) Umstände, die im allgemeinen sozialen Interesse der ArbN und der Belegschaft liegen	53
dd) Umstände, die nicht zum Nachteil des ArbN berücksichtigt werden dürfen	53
IV. Die betrieblichen Interessen	54
1. Die restriktive Linie = Berücksichtigung betrieblicher Interessen ausschließlich über § 1 III 2 KSchG (Modell 1)	55

a) Die BAG-Rspr. ....	55
b) Die Rspr. der Instanzgerichte ....	56
c) Das Schrifttum ....	56
2. Berücksichtigung betrieblicher Interessen im Rahmen des § 1 III 1 KSchG (Modell 2) ....	57
a) Die Judikatur ....	57
b) Die Rechtslehre ....	57
3. Neueste BAG-Rspr., die eine Abwägung der betrieblichen mit den sozialen Gesichtspunkten im Rahmen des § 1 III 1 KSchG ablehnt .	58
a) Die BAG-Rspr. ....	58
b) Die Resonanz im Schrifttum ....	59
V. Allgemeine Grundsätze der Gewichtung der sozialen Kriterien .....	60
VI. Das Punktesystem .....	61
1. Die Vorteile der Punktwertssysteme .....	62
a) Rechtssicherheit .....	62
b) Objektives Ausleseverfahren .....	63
c) Größere Differenziertheit der Ergebnisse .....	63
d) Computerfreundlichkeit .....	63
e) Rationalisierung .....	63
2. Die Nachteile der Punktwertssysteme .....	63
3. Verschiedene Punktsysteme .....	64
VII. Die Massenkündigung .....	64
VIII. Die Änderungskündigung .....	68
IX. Grenzen der richterlichen Nachprüfung .....	68
<b>§ 3 Fortentwicklung der Grundsätze .....</b>	<b>70</b>
I. Unzulänglichkeiten der bisherigen Judikatur und Rechtslehre .....	70
1. Auswirkungen der Rechtsunsicherheit auf den ArbGeb .....	70
2. Auswirkungen der Rechtsunsicherheit auf die ArbN .....	71
3. Auswirkungen der Rechtsunsicherheit auf die arbeitsrechtliche Gerichtsbarkeit .....	72
II. Der modifizierte Vorschlag <i>Ehmann's</i> .....	72
1. Überblick .....	73
2. Differenzierung in Geldwert i. e. S. und Geldwert i. w. S. – Modifizierte Version der Geldwerttheorie von <i>Ehmann</i> .....	74
a) Der Geldwert i. e. S. ....	74
b) Der Geldwert i. w. S. ....	76
c) Der Persönlichkeitswert der Arbeit .....	77
d) Die betrieblichen Interessen .....	79
e) Die Einzelfallüberprüfung .....	79
III. Computer-Kompatibilität und rechtliche Probleme des Auswahl-systems .....	79

<b>§ 4 Erfassung des Geldwertes i.e.S.</b>	80
I. Die entscheidungserheblichen Daten	80
1. Probleme bei der Erfassung der Daten	80
2. Allgemeine Daten zur Person und Zusammensetzung des Haushaltes	80
3. Daten, die unmittelbar der Errechnung des Geldwertes i.e.S. dienen	81
a) Das Familieneinkommen	81
aa) Einkünfte des Haushaltes, die das Familieneinkommen bilden	81
bb) Einkünfte, die nicht zum Familieneinkommen zu rechnen sind	83
cc) Zusammenfassung	83
b) Die Ausgaben des ArbN-Haushaltes	83
c) Die Arbeitsmarktchancen	85
4. Daten, die keine Bedeutung für die Errechnung des Geldwertes i.e.S. haben	86
II. Auswertung der Daten – Bestimmung des Geldwertes i.e.S. für die einzelnen ArbN und Gegenüberstellung der ArbN-Haushalte	87
III. Anhang: Pauschalbeträge für den Privaten Verbrauch	88
<b>§ 5 Erfassung des Geldwertes i.w.S.</b>	91
I. Veranschaulichung der Trennung Geldwert i.e.S. – Geldwert i.w.S.	91
II. Die Berücksichtigung der Vermögenswerte der ArbN-Haushalte	92
1. Das Mobiliarvermögen	93
2. Der Bausparvertrag	94
3. Der Lebensversicherungsvertrag	94
4. Die betriebliche Altersversorgung	94
5. Das Grundvermögen	95
6. Das Barvermögen	96
a) Keine Berücksichtigung in der 1. Auswahlstufe	96
b) Berücksichtigung in der 3. Auswahlstufe	97
<b>§ 6 Erfassung des Persönlichkeitswertes</b>	99
I. Allgemeines	99
II. Der Wert der Arbeit an sich	99
III. Bedeutung für die Sozialauswahl	100
IV. Beispielsfälle	100
1. „Kompensationsfunktion“ der Arbeit	101
2. „Ablenkungsfunktion“ der Arbeit	101

3. „Selbstverwirklichungsfunktion“ der Arbeit	101
4. Reflexionen	102
V. Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit	103
<b>§ 7 Die betrieblichen Interessen</b>	104
I. Die Rspr. des BAG vom 24. 3. 1983	104
II. Kritik an der Rspr. des BAG	105
1. Der Wortlaut des § 1 III 1 KSchG	106
2. Rechtssystematische Gesichtspunkte	106
3. Rechtspolitische Aspekte	106
4. Insbesondere zur Nichtberücksichtigung krankheitsbedingter Fehlzeiten	107
III. Fazit aus der Kritik an der geltenden BAG-Judikatur	109
1. Die Berücksichtigung der betrieblichen Aspekte im Rahmen des § 1 III 1 KSchG	109
2. Die Beurteilung und Bewertung der im betrieblichen Interesse liegenden Gesichtspunkte, insbesondere die Leistungsbeurteilung der ArbN	110
<b>§ 8 Die Ermittlung und Verarbeitung der für die Sozialauswahl erforderlichen Daten</b>	111
I. Überblick	111
II. Die Daten zur Ermittlung des Geldwertes (i.e.S. und i.w.S.) und des Persönlichkeitswertes	111
1. Der Fragebogen	111
2. Der Auswertungsbogen	114
3. Probleme im Zusammenhang mit der Erhebung und Verarbeitung der Daten	116
a) Die Beschränkung des Fragerechts	117
aa) Der Zweckzusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis	117
bb) Keine rechtlichen Bedenken gegen die Erhebung solcher Daten	117
b) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 94 I BetrVG	118
aa) Zielrichtung des Mitbestimmungsrechts	118
bb) Reichweite der Mitbestimmung	118
c) Stehen datenschutzrechtliche Normen der Erhebung und Speicherung der Daten per Fragebogen entgegen?	119
4. Schlußbetrachtung	121
III. Die zur Ermittlung der betrieblichen Interessen relevanten Daten	121
1. Allgemeines	121
2. Die Mitarbeiterbeurteilung	122
a) Die allgemeinen Beurteilungsgrundsätze	122
b) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 94 II BetrVG	123

c) Rechtfertigt der Zweck (= Teilaspekt zur Findung größerer sozialer Gerechtigkeit bei der Sozialauswahl) die ArbN-Beurteilung?	124
d) Der Persönlichkeitsschutz des ArbN	125
e) Stehen datenschutzrechtliche Normen der Mitarbeiterbeurteilung und der Speicherung der gewonnenen Daten sowie deren Verarbeitung im Rahmen der Sozialauswahl entgegen?	126
f) Der Kreis der Beurteiler	126
3. Die Leistungs- und Personalbeurteilung in concreto	127
a) Begriff	127
b) Die relevanten Beurteilungskriterien	127
aa) Die Auswahl der Kriterien nach dem Beurteilungszweck	127
bb) Die Auswahl der Kriterien nach anderen Merkmalen	128
c) Die Beurteilung	129
aa) Die analytische Beurteilung	129
bb) Beispiel eines Beurteilungsbogens	129
4. Resümee	131
5. Schlußbetrachtung	132
<b>§ 9 Auswahlverfahren und Auswahlrichtlinien</b>	<b>133</b>
I. Das Auswahlverfahren	133
II. Die Auswahlrichtlinien und das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats	138
1. Der Begriff der Auswahlrichtlinien	139
a) Der einschränkende Auswahlrichtlinienbegriff	139
b) Der umfassendere Auswahlrichtlinienbegriff	140
c) Stellungnahme	140
d) Die generelle Natur der Auswahlrichtlinien	141
2. Die inhaltlichen Grenzen der Auswahlrichtlinien	141
3. Die Kündigungsauswahlrichtlinie	141
a) Das Verhältnis von § 1 III KSchG zu Kündigungsauswahlrichtlinien – Überblick und Stellungnahme	142
aa) Die Entscheidung des BAG v. 11.3.1976	142
(1) Tenor	142
(2) Resonanz in der Lehre	142
(3) Stellungnahme	143
bb) Die Entscheidungen des BAG v. 24.3.1983, 20.10.1983 und 18.10.1984	145
(1) Tenor	145
(2) Kritik	146
b) Resümee	146
4. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 95 BetrVG	147
a) Allgemeines	147
b) Reflexion	148

<b>§ 10 Besonderheiten der elektronischen Personaldatenverarbeitung, insbesondere technische Durchführbarkeit sowie betriebsverfassungs- und datenschutzrechtliche Spezialitäten</b>	149
I. Sozialauswahlentscheidung durch Personalinformationssystem?	149
1. Die Geldwertberechnung i. e. S.	149
2. Die Geldwertberechnung i. w. S.	156
3. Der Persönlichkeitswert	156
4. Die betrieblichen Interessen	156
5. Resümee	157
II. Betriebsverfassungsrechtliche Besonderheiten bei elektronischer Datenverarbeitung	157
1. § 94 I BetrVG	157
2. § 94 II, 2. HS BetrVG	158
3. § 95 BetrVG	158
4. § 87 I Nr. 6 BetrVG	158
III. Datenschutzrechtliche Besonderheiten bei elektronischer Datenverarbeitung	159
<b>§ 11 Schlußbetrachtung und Ausblick</b>	160
<b>Zusammenfassung</b>	162
<b>Anhang: Musterbeispiel</b>	166
<b>Literaturverzeichnis</b>	211