

Aktenzeichen: 2 AZR 111/02
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 22. Januar 2004
- 2 AZR 111/02 -

I. Arbeitsgericht
Oberhausen

Urteil vom 10. April 2001
- 3 Ca 2685/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 27. September 2001
- 11 Sa 782/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung

Gesetz:

KSchG § 1 Abs. 3 und 5 in der vom 1. Oktober 1996 bis 31. Dezember 1998 geltenden Fassung

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 111/02
11 Sa 782/01
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Januar 2004

URTEIL

Pötter, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Januar 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Dr. Eylert sowie die ehrenamtlichen Richter Beckerle und Claes für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. September 2001 - 11 Sa 782/01 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten noch über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten, ordentlichen Kündigung.

Der 1941 geborene, verheiratete Kläger war seit 1980 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Arbeitsvertraglich wurde die Anwendung des Tarifvertrages für die Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie in Nordrhein-Westfalen (künftig MTV Metall NRW) vereinbart und der Kläger als Richtmeister eingestellt. Seit 1993 wurde der Kläger als Inspektor für die Qualitätsüberwachung für Isolierungen an Kesselanlagen in verschiedenen Kraftwerken eingesetzt und war in die Vergütungsgruppe M 4 des Gehaltsrahmenabkommens der Metallindustrie Nordrhein-Westfalen eingruppiert. Die Beklagte beschäftigte neben dem Kläger folgende in die Vergütungsgruppe M 4 eingruppierte Arbeitnehmer:

C A, geboren 1959, Eintrittsdatum 1. September 1973, verheiratet, Gruppenleiter,

H K, geboren 1941, Eintrittsdatum 15. März 1971, verheiratet, Richtmeister,

W H, geboren 1944, Eintrittsdatum 1. Juli 1980, verheiratet, zwei Kinder, Richtmeister,

R V, geboren 1938, Eintrittsdatum 18. Oktober 1957, verheiratet, Richtmeister.

Nachdem die Beklagte beschlossen hatte, Inspektions- und Isolierarbeiten im Bedarfsfall nur noch durch Fremdfirmen ausführen zu lassen, und seit Dezember 1997 entsprechend verfährt, kündigte sie mit Schreiben vom 27. Mai 1997 erstmals das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30. November 1997. Diese Kündigung basierte auf einem am 26. Mai 1997 mit dem Betriebsrat geschlossenen Interessenausgleich mit



Namensliste. In dem darauf geführten Kündigungsrechtsstreit obsiegte der Kläger am 20. Mai 1999 vor dem Bundesarbeitsgericht (- 2 AZR 532/98 -).

Unter dem Datum 3. Juli 1998 schlossen die Beklagte, die zu diesem Zeitpunkt in ihrem Betrieb in O 1.881 Arbeitnehmer beschäftigte, und ihr Betriebsrat einen neuerlichen Interessenausgleich und Sozialplan, der ua. bestimmt:

- „2. Aufgrund der unerwarteten dramatischen Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage noch weit über die negativen Zukunftsprognosen der vergangenen Jahre hinaus sind weitere Umstrukturierungen mit den damit zwangsläufig verbundenen personellen Maßnahmen unvermeidbar.

...

Der infolge der Betriebsänderung erforderliche Personalabbau wird in folgenden Schritten durchgeführt:

- (1) Für den Zentralbereich/Bereich Dampferzeuger wird ein Personalabbau von 73 Mitarbeitern durchgeführt. Die Maßnahmen werden sofort eingeleitet.
- (2) Für die Bereiche - EM - und - WS - wird ein Personalabbau in der Größenordnung von 45 Mitarbeitern festgelegt. Die Maßnahmen werden nach dem 31.07.1998 umgesetzt.
- (3) Für den Bereich - SFO - und übrige Bereiche wird ein Personalabbau in der Größenordnung von insgesamt 67 Beschäftigten durchgeführt.
- (4) Für den Bereich - WS - und ggf. die übrigen Bereiche wird ein Personalabbau in einer Größenordnung von 200 Mitarbeitern abzüglich der unter Ziff. (2) enthaltenen WS-Mitarbeiter durchgeführt.

Die Mitarbeiter, die infolge der Schritte (1) bis (3) zur Kündigung anstehen, werden in Kündigungslisten namentlich aufgeführt. Die Listen werden entsprechend dem zeitlichen Fortgang des Personalabbaus vereinbart. Die Liste für den 1. Schritt ist als Anlage 1 Bestandteil des Interessenausgleichs. Die Liste für den 2. Schritt wird bis 31.07.1998 erstellt.

Diese Listen sind Bestandteil des Interessenausgleichs im Sinne des § 1 Abs. 5 KSchG. Über die gem. Abschn. (4) betroffenen Mitarbeiter wird ab 02.01.1999 bis 31.01.1999 verhandelt.



Das Unternehmen wird nach Durchführung der in dieser Vereinbarung beschriebenen Maßnahmen für den Zeitraum von zwei Jahren ab Wirksamwerden dieser Vereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen aussprechen. Das gilt nicht bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG sowie bei Zusammenschlüssen oder Fusionen mit anderen Unternehmen.

3. Für den Bereich - WS - gilt die Vereinbarung vom 22.04.1998.

Der Umfang des Personalabbaus für den Bereich - SFO - wird Ende 1998 unter Beteiligung des Betriebsrates entschieden. Es gilt auch insoweit der vorliegende Sozialplan.“

In der als Anlage 1 zum Interessenausgleich vom 3. Juli 1998 vereinbarten Namensliste war neben 72 anderen Arbeitnehmern auch der Kläger namentlich aufgeführt.

Mit Schreiben vom 29. Juli 1998 sprach die Beklagte eine erneute Kündigung zum 31. Januar 1999 aus, deren Unwirksamkeit im Hinblick auf eine zwischenzeitlich eingetretene und anerkannte Schwerbehinderung des Klägers zwischen den Parteien unstreitig ist. Nachdem die Beklagte die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zu einer weiteren Kündigung beantragt und mit Bescheid vom 4. November 1998 erhalten hatte, sprach sie gegenüber dem Kläger mit Schreiben vom 16. November 1998 die jetzt streitgegenständliche ordentliche Kündigung zum 31. Mai 1999 aus.

Von den neben dem Kläger auf der Namensliste vom 3. Juli 1998 aufgeführten weiteren 72 Arbeitnehmern wurden die Arbeitsverhältnisse mit drei Mitarbeitern nicht beendet. Insgesamt 67 Arbeitnehmer schieden durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung aus oder wechselten zur GeBeWe, einer Beschäftigungsgesellschaft. Unter diesen Arbeitnehmern waren auch 23 sogenannte Altfälle, dh. Arbeitnehmer, die zu einem früheren Zeitpunkt eine Kündigung erhalten hatten, deren Kündigungsschutzverfahren aber zum Zeitpunkt des Abschlusses des Interessenausgleichs rechtskräftig bzw. zweitinstanzlich zugunsten der Arbeitnehmer entschieden worden waren. Am 28. August 1998 vereinbarten die Beklagte und ihr Betriebsrat im Hinblick auf Schritt (2) des Interessenausgleichs vom 3. Juli 1998 (Bereiche EM und WS) eine Namensliste als Anlage 2 zum Interessenausgleich vom 3. Juli 1998 und zur Teilumsetzung des Schrittes (3) eine weitere Namensliste. Aus den Bereichen EM und WS schieden insgesamt 44 Arbeitnehmer betriebsbedingt aus dem Arbeitsverhältnis aus. Im Rahmen des Schrittes (3) des Interessenausgleichs vom 3. Juli 1998 schieden sechs Ar-



beitnehmer aus den Bereichen Konstruktion und Projektierung aus. Da sich die Auftragsituation im Bereich Fertigung (SFO) verbesserte, entschied die Beklagte zu einem Zeitpunkt nach dem 16. November 1998, den für diesen Bereich vorgesehenen weitergehenden Personalabbau nicht durchzuführen. Mit Wirkung zum 1. Januar 1999 wurde der Bereich WS aus dem Betrieb der Beklagten in die B K GmbH (BKR) ausgegliedert. Die BKR und ihr Betriebsrat schlossen am 27. Januar 1999 einen Interessenausgleich/Sozialplan ab, der eine Personalreduzierung um 130 Arbeitnehmer vorsah, die dann auch tatsächlich vollzogen wurde.

Der Kläger bestreitet das Vorliegen betrieblicher Gründe für die Kündigung. Sein Arbeitsplatz als Richtmeister sei nicht entfallen. Die Personalabbaumaßnahmen stellten jede für sich Einzelmaßnahmen dar und keine zusammengehörige Maßnahme in verschiedenen Wellen. Eine Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG sei nicht gegeben. Die als Anlage 1 beigefügte Namensliste und der Interessenausgleich vom 3. Juli 1998 seien ungültig, weil die Namensliste zeitgleich mit Abschluss und Inkrafttreten des Interessenausgleichs vorliegen müsse. Der Interessenausgleich vom 3. Juli 1998 sei unterzeichnet worden, ohne dass die Namensliste vom 3. Juli 1998 vorgelegen habe. Die Beklagte möge zur angeblich vorgenommenen sozialen Auswahl vortragen. In die Sozialauswahl seien alle Bauleiter, Inspektoren, Gruppenleiter etc., die in die Vergütungsgruppen M4, T5, T6 des Gehaltsabkommens der Metallindustrie Nordrhein-Westfalen eingruppiert seien, sowie die außertariflichen Angestellten einzubeziehen gewesen. Im Hinblick auf § 20 Abs. 4 MTV könne er nur außerordentlich gekündigt werden. Die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats werde mit Nichtwissen bestritten.

Der Kläger hat - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - beantragt

festzustellen, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien durch die Beklagte vom 16. November 1998 rechtsunwirksam ist und das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Mai 1999 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen: Ein deutlicher Auftragsrückgang und die Reduzierung des Inlandsanteils der Aufträge hätten zur Notwendigkeit einschneidender ergebnissteigernder Maßnahmen am Standort Oberhausen geführt, wozu auch eine Personalreduzierung um 350 Arbeitnehmer gehört habe mit dem Ziel, die vorgehaltene Kapazität dem gesunkenen Bedarf anzupassen. Wegen des von ihr für notwendig erachteten Personalabbaus in vier Schritten sei es zu



Verhandlungen mit dem Betriebsrat und unter dem 3. Juli 1998 zum Abschluss des Interessenausgleichs und Sozialplans gekommen. Die als Anlage 1 bezeichnete Namensliste vom 3. Juli 1998 sei Ergebnis einer mit dem Betriebsrat gemeinsam durchgeführten Sozialauswahl gewesen. Sie sei mit dem Interessenausgleich am 3. Juli 1998 von der Geschäftsführung und dem Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnet worden.

Der Kläger sei seit der ersten Kündigung im Jahre 1997 organisatorisch dem Zentralbereich zugeordnet gewesen. Die Gründe für den Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers und die Sozialauswahl seien dem Betriebsrat auf Grund der zum Abschluss des Interessenausgleichs/Sozialplans vom 3. Juli 1998 führenden Gespräche und der Betriebsratsbeteiligung im Rahmen des Verfahrens gemäß §§ 15 ff. SchwbG bekannt gewesen. Im Hinblick auf die Kündigung des Klägers seien alle Arbeitnehmer mit Eingruppierung in die Tarifgruppe M4 in die Sozialauswahl einbezogen worden außer Herrn A, der mit dem Kläger nicht vergleichbar sei. Der Betriebsrat sei mit Schreiben vom 11. November 1998 zur beabsichtigten Kündigung des Klägers angehört worden und habe am 13. November 1998 hierzu seine Zustimmung erteilt.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag stattgegeben. Hiergegen hat die Beklagte Berufung eingelegt und vor dem Landesarbeitsgericht für den Fall des Obsiegens des Klägers unter Bezugnahme auf die Schriftsätze des Klägers an das Arbeitsgericht O und das Verwaltungsgericht K beantragt,

das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung gem. §§ 9, 10 KSchG aufzulösen.

Der Kläger hat Zurückweisung des Hilfsantrags beantragt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter.

Während des Revisionsverfahrens hat das Amtsgericht Duisburg das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Beklagten eröffnet und Eigenverwaltung angeordnet. Der Kläger hat mit Schriftsatz vom 13. Mai 2003 das Verfahren gem. § 86 InsO aufgenommen. Die Eigenverwaltung ist inzwischen aufgehoben.



Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung der Beklagten vom 16. November 1998 aufgelöst worden.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei durch dringende betriebliche Erfordernisse iSd. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt gewesen, auch die getroffene Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) entspreche den gesetzlichen Anforderungen. Auf die Kündigung sei § 1 Abs. 5 KSchG in der bis 31. Dezember 1998 geltenden Fassung (im Folgenden: § 1 Abs. 5 KSchG aF) anzuwenden. Die Voraussetzungen der gesetzlichen Vermutung des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aF seien erfüllt. Der bei der Beklagten im zweiten Halbjahr 1998 anstehende Personalabbau habe schon mit den in den ersten beiden „Wellen“ beabsichtigten Kündigungen die Größenordnung für eine Betriebseinschränkung im Sinne des § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG durch bloßen Personalabbau erreicht. Diese Betriebsänderung habe die Beklagte durch die Vorlage des Interessenausgleichs vom 3. Juli 1998 nachgewiesen. Der Interessenausgleich umfasse die als Anlage 1 bezeichnete, den Kläger namentlich aufführende Namensliste. Selbst wenn, wie vom Kläger behauptet, der Interessenausgleich ohne die Namensliste unterzeichnet worden sein sollte, sei dies unschädlich, da der Interessenausgleich vor Ausspruch der Kündigung durch eine weitere Betriebsvereinbarung um eine Namensliste ergänzt werden könne. Der Beklagten sei nach dem Interessenausgleich vom 3. Juli 1998 kein Spielraum für eine eigene Auswahl der Arbeitnehmer verblieben. Entgegen der Ansicht des Klägers habe sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs nicht wesentlich iSd. § 1 Abs. 5 Satz 3 KSchG aF geändert, so dass es bei der Vermutungswirkung des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aF bleibe. Der für das Vorliegen der Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 Satz 3 KSchG aF darlegungs- und beweispflichtige Kläger habe eine wesentliche Änderung der Sachlage weder konkret vorgetragen noch Beweis hierfür angetreten. Der Kläger habe auch die Vermutung des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aF nicht widerlegt, da er weder substantiiert vorgetragen habe, dass die Beschäftigungsmöglichkeit für ihn nicht entfallen sei, noch dass eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für ihn bestehe. Auf die in § 20 Nr. 4 Satz 1 MTV Metall NRW normierte Unkündbarkeitsregelung könne er sich wegen der Ausnahmeregelung in § 20 Nr. 4 Satz 2 2. Halbs. 2. Spiegelstrich MTV Metall NRW nicht berufen. Schließlich scheitere die Kündigung auch nicht an § 102 Abs. 1 Satz 3



BetrVG. Nachdem die Beklagte die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung im Detail schlüssig dargelegt habe, sei es Sache des Klägers gewesen, konkret zu beanstanden, in welchen Punkten er die Betriebsratsanhörung für fehlerhaft halte. Dies habe er unterlassen.

B. Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch weitgehend in der Begründung.

I. Die Revision des Klägers ist zulässig. Er hat die einmonatige Frist zur Einlegung der Revision nach § 74 Abs. 1 ArbGG eingehalten.

Der Schriftsatz des Klägers vom Montag, dem 25. Februar 2002, mit dem er Revision eingelegt hat, ging am selben Tag beim Bundesarbeitsgericht ein. Zwar war das Empfangsbekenntnis, mit dem der frühere Prozessbevollmächtigte des Klägers den Erhalt des Urteils des Landesarbeitsgerichts vom 27. September 2001 bestätigt hat, mit dem Stempeldatum von Dienstag, dem 22. Januar 2002, versehen. Der Kläger hat jedoch auf andere Weise nachgewiesen, dass es sich beim angegebenen Stempeldatum um ein Versehen handelte und sein früherer Prozessbevollmächtigter das Urteil tatsächlich erst am 23. Januar 2002 erhalten hat.

Das datierte und unterschriebene Empfangsbekenntnis iSd. § 212a ZPO erbringt Beweis für die Entgegennahme des darin bezeichneten Schriftstücks als zuge stellt und für den Zeitpunkt dieser Entgegennahme. Allerdings ist der Gegenbeweis der Unrichtigkeit des im Empfangsbekenntnis angegebenen Datums zulässig (*BGH 18. Juni 2002 - VI ZR 448/01 - NJW 2002, 3027*). Welches Datum das unterzeichnete Empfangsbekenntnis trägt, ist für den Zeitpunkt der Zustellung letztlich nicht entscheidend, denn das Empfangsbekenntnis dient nur dem Nachweis der Entgegennahme des Schriftstücks. Die Zustellung ist am Tag der wirklichen Zustellung auch dann wirksam vorgenommen, wenn im Empfangsbekenntnis ein falsches Datum eingesetzt ist (*BGH 31. Mai 1979 - VII ZR 290/78 - NJW 1979, 2566*). Jedoch sind an den Nachweis, dass das gestempelte Datum auf dem Empfangsbekenntnis falsch ist, strenge Anforderungen zu stellen, da sonst einer Umgehung der Rechtsmittelfristen Tür und Tor geöffnet wäre. Der Gegenbeweis ist nur erbracht, wenn die Beweiswirkung des § 212a ZPO vollständig entkräftet und jede Möglichkeit ausgeschlossen ist, dass die Angaben des Empfangsbekenntnisses richtig sein können (*BGH 18. Juni 2002 aaO; BGH 13. Juni 1996 - VII ZB 7/96 - NJW 1996, 2514; 17. Oktober 1986 - V ZR 8/86 - NJW 1987, 325; 17. Januar 1980 - VII ZB 16/79 - NJW 1980, 998*).



Diese Anforderungen sind erfüllt. Ausweislich der Senatsakte sind die Urteilsausfertigungen an die Prozessbevollmächtigten am 22. Januar 2002 abgesandt worden. Dann kann aber unter Berücksichtigung der mindestens eintägigen Postlaufzeit das Urteil nicht vor dem 23. Januar 2002 in der Kanzlei des Klägersvertreters eingegangen sein. Daher muss die Eintragung des 22. Januar 2002 auf dem Empfangsbekenntnis versehentlich erfolgt sein (*vgl. BAG 30. Mai 1974 - 2 ABR 17/74 - AP ArbGG § 92 Nr. 14 = EzA ZPO § 212a Nr. 1*).

II. Der Kläger hat mit Schriftsatz vom 13. Mai 2003 den Rechtsstreit nach § 270 Abs. 1 Satz 2, § 86 InsO wirksam wieder aufgenommen.

C. Die Revision ist unbegründet. Die Rügen der Revision greifen nicht durch.

I. Auf die Kündigung vom 16. November 1998 ist § 1 Abs. 3 und 5 KSchG in der vom 1. Oktober 1996 bis 31. Dezember 1998 geltenden Fassung anzuwenden (*vgl. Senat 21. Februar 2002 - 2 AZR 581/00 - EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 10*).

II. Nach § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aF wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse iSd. Abs. 2 bedingt ist, wenn bei der Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet sind. Die soziale Auswahl kann nach § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG aF nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach dem Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat (§ 1 Abs. 5 Satz 3 KSchG aF). Die Vermutungsbasis, dass eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG vorlag und für die Kündigung des Arbeitnehmers kausal war und dass der Arbeitnehmer ordnungsgemäß in einem Interessenausgleich benannt ist, hat dabei der Arbeitgeber substantiiert darzulegen und ggf. zu beweisen (*BAG 7. Mai 1998 - 2 AZR 55/98 - BAGE 88, 375*).

III. Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aF sind erfüllt.

1. Die Kündigung vom 16. November 1998 wurde auf Grund einer Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG ausgesprochen.

a) Nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG in der im Jahr 1998 geltenden Fassung gelten als Betriebsänderung iSd. § 111 Satz 1 BetrVG die Einschränkung und Stilllegung



des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen. Auch ein bloßer Personalabbau ohne Verringerung der sächlichen Betriebsmittel kann eine Betriebseinschränkung sein, wenn eine größere Anzahl von Arbeitnehmern betroffen ist. Richtschnur, wann erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind, sind die Zahlen und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG. Für Großbetriebe wird diese Staffel eingeschränkt - dort ist eine Betriebseinschränkung iSd. § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG erst bei einem Personalabbau von 5 % der Gesamtbelegschaft gegeben (*BAG 7. August 1990 - 1 AZR 445/89 - AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 34 = EzA BetrVG 1972 § 111 Nr. 27; 2. August 1983 - 1 AZR 516/81 - BAGE 43, 222; ErfK-Hanau/Kania 3. Aufl. § 111 BetrVG Rn. 8*).

Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, ist diese Größenordnung von 5 % der Gesamtbelegschaft schon mit den geplanten Stufen (1) und (2) des Interessenausgleichs vom 3. Juli 1998 überschritten, wonach 118 von 1.881 Arbeitnehmern entlassen werden sollten. Maßgeblich ist die Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die voraussichtlich, wenn auch in mehreren „Wellen“ betroffen sein werden, sei es auch erst nach Ablauf mehrerer Monate (*Fitting BetrVG § 111 Rn. 48*); der Vierwochenzeitraum nach § 17 Abs. 1 KSchG ist nicht übertragbar (*BAG 22. Mai 1979 - 1 AZR 848/76 - AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 3 = EzA BetrVG 1972 § 111 Nr. 6*). Liegt zwischen mehreren „Wellen“ von Personalabbaumaßnahmen nur ein Zeitraum von wenigen Wochen oder Monaten, so spricht eine tatsächliche Vermutung dafür, dass diese Maßnahmen auf einer einheitlichen unternehmerischen Planung beruhen (*Fitting aaO § 111 Rn. 48; ErfK-Hanau/Kania 3. Aufl. § 111 BetrVG Rn. 8; ArbG Hamburg 17. Oktober 1997 - 11 Bv 11/97 - AiB 1998, 526*).

Nach dem Interessenausgleich vom 3. Juli 1998 wollte die Beklagte die aus ihrer Sicht erforderliche Personalreduzierung zeitlich abgestuft bis ins Jahr 1999 hinein in „Entlassungswellen“, die zunächst unterschiedliche Bereiche (Stufen 1 bis 3), in Stufe 4 dann erneut bereits betroffene Bereiche erfassen sollten, durchführen. Der beabsichtigte Personalabbau stellt sich deshalb als eine Betriebseinschränkung iSd. § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG und damit auch als interessenausgleichspflichtige Personalmaßnahme dar. Auf die Art des Auflösungstatbestands kommt es nicht an. Maßgeblich ist, dass das Ausscheiden vom Arbeitgeber veranlasst ist (*BAG 10. Dezember 1996 - 1 AZR 290/96 - AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 32 = EzA BetrVG 1972 § 111 Nr. 34*).

b) Die notwendige Kausalität zwischen der Betriebsänderung und der Kündigung des Klägers ist zu bejahen. Der Umstand, dass die streitgegenständliche Kündigung



erst im November 1998 und damit mehrere Monate nach Abschluss des Interessenausgleichs ausgesprochen worden ist, ist darauf zurückzuführen, dass die zunächst unter dem Datum 29. Juli 1998 erklärte Kündigung wegen der inzwischen eingetretenen Schwerbehinderung des Klägers an § 15 SchwbG scheiterte und die Beklagte die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle einholen musste. Diese zeitliche Verzögerung unterbricht nicht den Kausalzusammenhang zwischen Betriebsänderung und streitgegenständlicher Kündigung.

2. Zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat ist - worüber zwischen den Parteien auch kein Streit besteht - ein wirksamer Interessenausgleich über die Betriebsänderung zustande gekommen.

3. Der Kläger war als Arbeitnehmer, dem gekündigt werden sollte, in der als Anlage 1 zum Interessenausgleich vom 3. Juli 1998 bezeichneten Namensliste vom 3. Juli 1998 namentlich als Nr. 29 bezeichnet.

4. Diese Anlage 1 war Bestandteil des Interessenausgleichs vom 3. Juli 1998.

a) Zwar enthält der Interessenausgleich nicht selbst die Namensliste. Nach § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist ein Interessenausgleich über eine geplante Betriebsänderung schriftlich niederzulegen und vom Unternehmer und vom Betriebsrat zu unterschreiben. Auf das gesetzliche Schriftformerfordernis sind die §§ 125, 126 BGB anwendbar. Das Schriftformerfordernis ist nach der Rechtsprechung des Senats jedenfalls noch nicht deshalb verletzt, weil die Namensliste nicht im Interessenausgleich selbst, sondern in einer Anlage enthalten ist. § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aF spricht zwar davon, die namentliche Bezeichnung müsse „in dem Interessenausgleich“ erfolgen. Dieses Erfordernis ist aber erfüllt, wenn Interessenausgleich und Namensliste eine Urkunde bilden (*Senat 21. Februar 2002 - 2 AZR 581/00 - EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 10; 7. Mai 1998 - 2 AZR 55/98 - BAGE 88, 375*).

Wird die Namensliste getrennt vom Interessenausgleich erstellt, reicht es aus, wenn sie von den Betriebsparteien unterzeichnet ist und in ihr oder im Interessenausgleich auf sie Bezug genommen ist (*KR-Etzel 5. Aufl. § 1 KSchG Rn. 742 a*). Da sowohl im Interessenausgleich auf die Namensliste als Anlage 1 als auch in der Namensliste auf den Interessenausgleich ausdrücklich verwiesen worden ist und die Betriebsparteien die Anlage 1 unterzeichnet haben, ist die Form des § 112 Abs. 1 Satz 1



BetrVG gewahrt (vgl. Senat 21. Februar 2002 - 2 AZR 581/00 - EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 10).

b) Der Einwand des Klägers, der Interessenausgleich vom 3. Juli 1998 sei unterzeichnet worden, ohne dass bereits die Namensliste vom 3. Juli 1998 vorgelegen habe, ist unschädlich.

Die Behauptung der Beklagten, auch die Namensliste sei am 3. Juli 1998 unterzeichnet worden, hat der Kläger nicht hinreichend substantiiert bestritten. Das Landesarbeitsgericht hat außerdem zutreffend darauf hingewiesen, dass der Interessenausgleich jedenfalls zeitnah um eine Namensliste ergänzt werden kann (so auch KR-Etzel 5. Aufl. § 1 KSchG Rn. 742 b; Schiefer DB 1998, 925, 927). Abgesehen davon hat der Kläger die Unterzeichnung der Namensliste am 3. Juli 1998 in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nicht mehr bestritten. Die Unterzeichnung noch am selben Tag ist jedenfalls ausreichend.

5. Der Eintritt der Rechtsfolgen des § 1 Abs. 5 Sätze 1 und 2 KSchG aF scheitert auch nicht daran, dass in der Namensliste vom 3. Juli 1998 lediglich 73 Arbeitnehmer namentlich benannt waren, es sich also hinsichtlich der vom Personalabbau betroffenen Arbeitnehmer nur um eine „Teil-Namensliste“ gehandelt hat.

§ 1 Abs. 5 KSchG aF setzt voraus, dass „die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll“, im Interessenausgleich namentlich bezeichnet werden. Dies legt nahe, dass der Gesetzgeber für den Normalfall davon ausging, dass sich die Betriebsparteien abschließend über alle Personen verständigen würden, deren Arbeitsverhältnis beendet werden soll. Ob die zugunsten des Arbeitgebers eingeführten prozessualen Erleichterungen auch dann ihre Berechtigung haben, wenn es neben den Mitarbeitern auf der Namensliste auch weitere Arbeitnehmer gibt, denen gekündigt werden soll, ist nach Sinn und Zweck der Vorschrift zu entscheiden (Piehler NZA 1998, 970). § 1 Abs. 5 KSchG aF verlangt, dass die zu kündigenden Arbeitnehmer im Interessenausgleich abschließend genannt werden. Nur dann, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf die namentliche Nennung der zu kündigenden Arbeitnehmer endgültig geeinigt haben, ist es zu rechtfertigen, die Überprüfung der Sozialauswahl zu beschränken, weil nur so die Gewähr besteht, dass sich die Betriebspartner im einzelnen Gedanken darüber gemacht haben, welche Arbeitnehmer als vergleichbar für eine Sozialauswahl in Betracht kommen, welche soziale Rangfolge zwischen ihnen besteht und wer aus der



Sozialauswahl auszuscheiden ist (BAG 6. Dezember 2001 - 2 AZR 422/00 - EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 9).

Der Senat hat nicht zu entscheiden, ob diesen Anforderungen auch eine „Teil-Namensliste“ entspricht, die darauf beruht, dass die Betriebspartner sich über eine Maßnahme (zB Abbau von 100 Stellen) geeinigt haben, bei der Namensliste jedoch nur eine Teileinigung (im Beispiel: Namensliste mit 50 Arbeitnehmern) erfolgt ist und im Übrigen die Verhandlungen über die Namensliste gescheitert sind. Im vorliegenden Fall beruhte die Aufstellung von „Teil-Namenslisten“ nicht darauf, dass sich die Betriebspartner nicht in vollem Umfang einigen konnten, wer entlassen werden sollte. Die Betriebspartner wollten vielmehr zeitlich gestaffelt entsprechend den geplanten „Entlassungswellen“ jeweils eine vollständige Namensliste aufstellen. Der Kläger wird nicht davon betroffen, dass hinsichtlich der Stufen (3) und (4) noch keine abschließende Einigung der Betriebspartner über eine Namensliste vorlag. Lässt man die Planungen der Betriebspartner über die Stufen (3) und (4) unberücksichtigt, so liegt hinsichtlich der Stufen (1) und (2) eine abschließende und vollständige Einigung der Betriebspartner über einen Interessenausgleich und eine vollständige Namensliste vor. Diese stellt eine ausreichende Vermutungsbasis für die Auswahl dar, die zur Kündigung des Klägers geführt hat. Der Kläger war allein betroffen durch den Teil des Interessenausgleichs, über den sich die Betriebspartner schon abschließend geeinigt und eine vollständige Namensliste erstellt hatten. Der Gesetzgeber knüpft an die Einigung der Betriebspartner, dass ein bestimmter Arbeitnehmer zu dem Kreis der zu kündigenden Personen gehören soll, die Vermutungswirkung des § 1 Abs. 5 KSchG. Diese Vermutungswirkung der Namensliste, auf der der Kläger aufgeführt ist, wird nicht dadurch beeinträchtigt, dass die Betriebspartner auch noch weitere Maßnahmen vorhatten, die erst später durchgeführt werden sollten und für die noch keine Namensliste vorlag.

6. Bei der Frage, ob eine Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aF), ob der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb weiterbeschäftigt werden kann (§ 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 b KSchG) bzw. ob die soziale Auswahl grob fehlerhaft ist (§ 1 Abs. 3 Satz 1, Abs. 5 Satz 2 KSchG aF), handelt es sich um die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe, die vom Revisionsgericht nur dahin überprüft werden kann, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allge-



meine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob die Entscheidung in sich widerspruchsfrei ist (*st. Rechtsprechung, vgl. ua. BAG 21. Februar 2001 - 2 AZR 39/00 - EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 8; 21. Januar 1999 - 2 AZR 624/98 - AP KSchG 1969 § 1 Namensliste Nr. 3 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 39*).

7. Der Kläger hat die sich aus § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aF ergebende gesetzliche Vermutung nicht widerlegt. Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 KSchG aF musste der Kläger darlegen, dass eine Beschäftigungsmöglichkeit für ihn nicht weggefallen ist. Die Vermutung der Betriebsbedingtheit der Kündigung führt gem. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG zur Anwendung des § 292 ZPO. Stellt das Gesetz (§ 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aF) für das Vorhandensein einer Tatsache - hier die Betriebsbedingtheit der Kündigung - eine Vermutung auf, so ist der Beweis des Gegenteils zulässig. Es ist substantiierter Tatsachenvortrag erforderlich, der den gesetzlich vermuteten Umstand nicht nur in Zweifel zieht, sondern ausschließt (*BAG 7. Mai 1998 - 2 AZR 536/97 - BAGE 88, 363; HaKo-Gallner § 1 Rn. 654*). Dies entspricht auch der Gesetzesbegründung (*BT-Drucks. 13/4612 S. 14*), die davon ausgeht, dass der Arbeitnehmer die vermutete Betriebsbedingtheit „schlüssig und begründet widerlegen“ muss (*BAG 21. Februar 2002 - 2 AZR 581/00 - EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 10*). Solchen Vortrag hat der Kläger unterlassen.

8. Die Vermutung der Betriebsbedingtheit erstreckt sich auch auf eine fehlende anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb (*BAG 7. Mai 1998 - 2 AZR 536/97 - BAGE 88, 363*). Eine solche hat der Kläger nicht behauptet.

IV. Die Kündigung ist auch nicht wegen fehlender sozialer Auswahl gem. § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG sozial ungerechtfertigt.

Der Arbeitgeber bleibt auch in den Fällen des § 1 Abs. 5 KSchG aF verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen hin Auskunft über die Entscheidung zur sozialen Auswahl zu erteilen. Der Arbeitgeber ist nach § 1 Abs. 3 Satz 1 2. Halbs. KSchG verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen die Gründe mitzuteilen, die zu der getroffenen Sozialauswahl geführt haben. Als Konsequenz aus der materiellen Auskunftspflicht des Arbeitgebers folgt, dass er auf Verlangen des Arbeitnehmers im Prozess substantiiert die Gründe vortragen muss, die ihn zu seiner Auswahl veranlasst haben. Kommt der Arbeitgeber dem Verlangen des Arbeitnehmers nicht nach, ist die streitige Kündigung ohne weiteres als sozialwidrig anzusehen (*BAG*



10. Februar 1999 - 2 AZR 716/98 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 40 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 38). Erst nach Erfüllung der Auskunftspflicht trägt der Arbeitnehmer die volle Darlegungslast für die Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl. Der Prüfungsmaßstab der groben Fehlerhaftigkeit ändert an der Verteilung der Darlegungslast nichts (BAG 21. Februar 2002 - 2 AZR 581/00 - EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 10).

Der Kläger hat schon in der Klageschrift seinen Auskunftsanspruch in Bezug auf die vorgenommene Sozialauswahl geltend gemacht. Die Beklagte hat zur vorgenommenen Sozialauswahl vorgetragen, in einem ersten Schritt seien alle Mitarbeiter des Betriebs O einbezogen worden, die wie der Kläger in die Tarifgruppe M 4 eingruppiert waren. Sie hat diese Mitarbeiter unter Mitteilung der wesentlichen Sozialdaten und der ausgeübten Funktion namentlich benannt und weiterhin ausgeführt, ihrer Auffassung nach sei eine Vergleichbarkeit des Klägers mit Herrn C A nicht gegeben. Damit hat die Beklagte die ihr obliegende Auskunftspflicht erfüllt. Warum diese Sozialauswahl grob fehlerhaft sein soll, hat der Kläger nicht dargelegt.

V. Zu Unrecht meint der Kläger ferner, § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aF finde keine Anwendung, weil sich die Sachlage nach dem Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert habe (§ 1 Abs. 5 Satz 3 KSchG aF).

Die Vermutung der Betriebsbedingtheit der Kündigung und der geänderte Prüfungsmaßstab für die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 5 Satz 3 KSchG aF kommen nur dann nicht zur Anwendung, wenn sich die Sachlage nach dem Zustandekommen des Interessenausgleichs so wesentlich geändert hat, dass von einem Wegfall der Geschäftsgrundlage auszugehen ist (BAG 21. Februar 2001 - 2 AZR 39/00 - EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 8; LAG Köln 1. August 1997 - 11 Sa 355/97 - LAGE KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 1). Maßgebender Zeitpunkt für die Beurteilung der wesentlichen Änderung ist der Kündigungszeitpunkt (HK-KSchG/Dorndorf 4. Aufl. § 1 Anhang 3 Rn. 1176; Fischermeier NZA 1997, 1089, 1098). Wesentlich ist die Änderung dann, wenn nicht ernsthaft bezweifelt werden kann, dass beide Betriebspartner oder einer von ihnen den Interessenausgleich in Kenntnis der späteren Änderung nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen hätten. Dies ist etwa der Fall, wenn sich nachträglich ergibt, dass nun gar keine oder eine andere Betriebsänderung durchgeführt werden soll oder dass die Anzahl der mit ihr verbundenen Kündigungen erheblich verringert werden soll (vgl. Bader NZA 1996, 1125, 1133; Fischermeier NZA 1997, 1089, 1097; von Hoyningen-Huene/Linck DB 1997, 41, 45). Die Vermutung der Betriebsbedingtheit



der Kündigung und die auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkte Nachprüfbarkeit entfallen nur, soweit sich die Sachlage wesentlich geändert hat. Wird ein Personalabbau zu einem Teil durchgeführt, verbleibt es hinsichtlich dieses Teils bei der Anwendung der Sätze 1 und 2 des § 1 Abs. 5 KSchG aF, sofern dies sinnvoll möglich ist (*Löwisch RdA 1997, 80, 82*).

Nach den für den Senat bindenden (§ 561 ZPO aF) Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der hierfür darlegungs- und beweispflichtige (*KR-Etzel 5. Aufl. § 1 KSchG Rn. 747*) Kläger eine wesentliche Änderung der Sachlage weder konkret vorgetragen noch Beweis hierfür angetreten. Die Änderungen auf Stufe 3 und 4 des Interessenausgleichs betrafen ihn nicht.

VI. Die streitbefangene Kündigung der Beklagten ist auch nicht gem. § 20 Nr. 4 Satz 1 MTV Metall NRW unwirksam. Die tarifvertraglichen Bestimmungen sind kraft Inbezugnahme im Arbeitsvertrag des Klägers auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden. Nach § 20 Nr. 4 Satz 1 MTV Metall NRW kann einem Arbeitnehmer, der das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb/Unternehmen zehn Jahre angehört, regelmäßig nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Zum hiervon erfassten Personenkreis gehört der Kläger. Diese tarifliche Unkündbarkeitsregelung gilt jedoch nach § 20 Nr. 4 Satz 2 2. Halbs. 2. Spiegelstrich MTV Metall NRW nicht bei Betriebsänderungen, wenn ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden ist. Dabei ist der Begriff „Betriebsänderungen“ in der Tarifnorm so zu verstehen wie in § 111 BetrVG, denn wenn Tarifvertragsparteien Begriffe gebrauchen, die im Rechtsleben einen bestimmten Inhalt haben, so ist anzunehmen, dass sie ihn auch mit diesem Inhalt verwenden wollten (*BAG 11. August 1988 - 2 AZR 95/88 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 70 = EzA BGB § 620 Nr. 105; Ziepke/Weiss MTV Metall NRW 4. Aufl. § 20 Anm. 12 I*).

Wie bereits dargelegt, beruhte die Kündigung des Klägers auf einer Betriebsänderung. Nach dem Vorbringen der Beklagten war eine anderweitige Beschäftigung des Klägers nicht möglich. Der Kläger hat demgegenüber nicht hinreichend deutlich gemacht, wie er sich seine Weiterbeschäftigung auf einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz vorstellt. Er kann deshalb keinen Sonderkündigungsschutz nach § 20 Nr. 4 Satz 1 MTV Metall NRW beanspruchen.

VII. Schließlich ist die Kündigung der Beklagten auch nicht gem. § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG wegen nicht ordnungsgemäßer Betriebsratsanhörung unwirksam.



Auch bei Vorliegen eines Interessenausgleichs iSd. § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aF ist der Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Anhörung des Betriebsrats gem. § 102 BetrVG entbunden, die Betriebsratsanhörung unterliegt insoweit keinen erleichterten Anforderungen (*st. Rechtsprechung 21. Februar 2002 - 2 AZR 581/00 - EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 10; 20. Mai 1999 - 2 AZR 532/98 - BAGE 91, 341; 20. Mai 1999 - 2 AZR 148/99 - AP KSchG § 1 Namensliste Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 101*). Danach hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen, dh. der Arbeitgeber muss schriftlich oder mündlich dem Betriebsrat neben näheren Informationen über die Person des betroffenen Arbeitnehmers die Art und den Zeitpunkt der Kündigung und die seiner Ansicht nach maßgeblichen Kündigungsgründe mitteilen (*BAG 15. November 1995 - 2 AZR 974/94 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 73 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 89*). Der für den Arbeitgeber maßgebende Sachverhalt ist unter Angabe der Tatsachen, aus denen der Kündigungsentschluss hergeleitet wird, so näher zu beschreiben, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in die Lage versetzt wird, die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden (*BAG 6. Februar 1997 - 2 AZR 265/96 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 85 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 96*). Kommt der Arbeitgeber diesen Anforderungen an seine Mitteilungspflicht nicht oder nicht richtig nach und unterlaufen ihm insoweit bei der Anhörung Fehler, so ist die Kündigung unwirksam (*BAG 27. Juni 1985 - 2 AZR 412/84 - BAGE 49, 136*). Die Tatsachen bezüglich der Kündigungsgründe und der Sozialauswahl, die dem Betriebsrat bereits aus den Verhandlungen zum Abschluss eines Interessenausgleichs bekannt sind, muss der Arbeitgeber im Anhörungsverfahren nicht erneut vortragen (*BAG 21. Februar 2002 - 2 AZR 581/00 - EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 10*). Dies gilt zumindest dann, wenn zwischen den Interessenausgleichsverhandlungen und dem Anhörungsverfahren wie im vorliegenden Fall ein überschaubarer Zeitraum liegt. Hat der Betriebsrat den erforderlichen Kenntnisstand, um sich über die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe ein Bild machen und eine Stellungnahme hierzu abgeben zu können, und weiß dies der Arbeitgeber oder kann er dies nach den gegebenen Umständen jedenfalls als sicher annehmen, so würde es dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. § 2 Abs. 1 BetrVG widersprechen und eine kaum verständliche reine Förmerei darstellen, wenn man vom Arbeitgeber dann gleichwohl noch eine detaillierte Begründung verlangte (*BAG 27. Juni 1985 - 2 AZR 412/84 - BAGE 49, 136 mwN*). Dass der Betriebsrat derartige Vorkenntnisse hatte, muss der Arbeitgeber im Prozess hinrei-



chend konkret darlegen und ggf. beweisen (*BAG 20. Mai 1999 - 2 AZR 532/98 - BAGE 91, 341*).

Die Beklagte hat das Anhörungsschreiben vom 11. November 1998 an den Betriebsrat vorgelegt, aus dem sich sämtliche Sozialdaten des Klägers ergeben. Ferner hat sie vorgetragen, dass dem Betriebsrat die Sozialdaten sämtlicher Mitarbeiter vorlagen und sie und der Betriebsrat im Rahmen der Erörterungen zur Erstellung der Namensliste zum Ergebnis gelangten, dass der Kläger nicht schutzwürdiger als die Mitarbeiter K, H und V und mit Herrn A nicht vergleichbar sei. Der Kläger hat nur pauschal in der Klageschrift die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung mit Nichtwissen bestritten. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, die Beklagte habe eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung schlüssig dargelegt. Nunmehr wäre es im Rahmen der ihm obliegenden abgestuften Darlegungslast Sache des Klägers gewesen, konkret zu beanstanden, in welchen Punkten er die Betriebsratsanhörung für fehlerhaft hält (*BAG 20. Januar 2000 - 2 AZR 378/99 - BAGE 93, 255*).

VIII. Die erforderliche Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nach §§ 15 ff. SchwbG liegt in Form des bestandskräftigen Zustimmungsbescheids vom 4. November 1998 vor.

D. Die Kosten der erfolglos gebliebenen Revision fallen dem Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO zur Last.

Rost Brühl Eylert

Beckerle Claes



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)