

Aktenzeichen: 2 AZR 148/99
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 20. Mai 1999
- 2 AZR 148/99 -

I. Arbeitsgericht
Würzburg

Urteil vom 19. November 1997
- 6 Ca 728/97 A -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 10. Februar 1999
- 4 Sa 900/98 -

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

Entscheidungsstichwort:

Betriebsratsanhörung bei Interessenausgleich mit Namensliste

Gesetz:

KSchG § 1 Abs. 5 i.d.F. des arbeitsrechtlichen
Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996;
BetrVG § 102 Abs. 1, § 112

Leitsatz:

Die Erstellung eines Interessenausgleichs mit Namensliste
gemäß § 1 Abs. 5 KSchG a.F. entbindet den Arbeitgeber nicht
von der Anhörung des Betriebsrats zu den auszusprechenden
Kündigungen nach § 102 BetrVG.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 148/99
4 Sa 900/98 Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Mai 1999

Urteil

Anderl,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Mai 1999 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Brühl und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Baerbaum und Dr. Roeckl 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 der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 10. Februar 1999 - 4 Sa 900/98 - wird auf Kosten der Beklagten 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 1963 geborene Kläger (verheiratet, drei Kinder) ist seit dem 9. April 1990 bei der Beklagten als Metallarbeiter mit einem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von 3.500,00 DM beschäftigt. Anfang 1997 verhandelte die Beklagte, ein Unternehmen der Automobilzulieferindustrie mit seinerzeit ca. 1.200 Arbeitnehmern, mit dem im Betrieb bestehenden Betriebsrat über einen Personalabbau in der Größenordnung von 100 Arbeitsplätzen. In der Zeit vom 4. Februar 1997 bis 19. März 1997 überreichte die Beklagte dem Betriebsrat verschiedene Listen mit den Namen von Arbeitnehmern, die sie versetzen bzw. denen sie kündigen wollte. Der Name des Klägers war in der ursprünglichen Liste nicht enthalten, ebensowenig in einem Schreiben vom 7. März 1997, mit dem die Beklagte den Betriebsrat um Stellungnahme „zur fristgemäßen Kündigung der Arbeitsverhältnisse nachstehend aufgeführter Mitarbeiter“ bat. Am 24. März 1997 schloß die Beklagte mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich/Sozialplan ab, dem als Anlage eine Namensliste mit 101 zur Kündigung bzw. Versetzung vorgesehenen Arbeitnehmern beigelegt war. Ob diese nicht unterschriebene Namensliste mit dem Interessenausgleich fest (z.B. durch Heftung) verbunden war, ist zwischen den Parteien streitig. In der Liste ist der Name des Klägers enthalten. Mit Schreiben vom 25. März 1997, dem Kläger am



4. April 1997 zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 30. Juni 1997.

Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Er hat geltend gemacht, trotz des Abschlusses des Interessenausgleichs hätte die Beklagte das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG durchführen müssen. Dies sei nicht geschehen. Nicht einmal bei den Verhandlungen über den Interessenausgleich sei darüber hinaus der Betriebsrat ausreichend über die betrieblichen Gründe zur Kündigung des Klägers und die erforderliche Sozialauswahl informiert worden. Jedenfalls sei die Kündigung sozialwidrig. Dringende betriebliche Erfordernisse seien nicht schlüssig vorgetragen und es fehle auch an einer wirksamen Namensliste im Sinne des § 1 Abs. 5 KSchG.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 25. März 1997 nicht zum 30. Juni 1997 aufgelöst ist.

Die Beklagte hat zur Stützung ihres Klageabweisungsantrags vorgetragen, die im Interessenausgleich vom 24. März 1997 mit dem Betriebsrat getroffene Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer sei zugleich als Anhörung des Betriebsrats im Sinne von § 102 BetrVG anzusehen. Der Betriebsrat sei in jede Phase der Entstehung der jeweiligen Listen eingebunden gewesen. Die zu treffenden Personalentscheidungen seien in den Gesprächen ausführlich behandelt worden und vor Unterschrift unter den Interessenausgleich habe der Betriebsrat die Möglichkeit gehabt, sich in seiner Sitzung über die Kündigungsgründe und die soziale Auswahl der konkret zu kündigenden Arbeitnehmer nochmals eingehend zu informieren. Anhand der Listen mit den Sozialdaten der zu kündigenden Arbeitnehmer habe sich der Betriebsrat ein eigenes Bild über die zu kündigenden Mitarbeiter machen können und sei in



der Lage gewesen, zu den beabsichtigten Kündigungen sachgemäß Stellung zu nehmen. Für eine gesonderte Anhörung des Betriebsrats habe zeitlich kein Raum und inhaltlich keine Veranlassung bestanden, da zwischen der Unterschrift unter den Interessenausgleich und dem Ausspruch der Kündigung keine mitwirkungspflichtigen Veränderungen im Sachverhalt eingetreten seien.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Kündigung der Beklagten hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet, sie ist nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG rechtsunwirksam.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, aus § 1 Abs. 5 KSchG ergebe sich nicht, daß eine Anhörung des Betriebsrats zu den konkret auszusprechenden Kündigungen entbehrlich sei, wenn die Betriebspartner im Rahmen eines Interessenausgleichs nach § 112 BetrVG eine Namensliste von zu kündigenden Personen erstellt hätten, auch wenn sich die Sachlage zwischen dem Zustandekommen des Interessenausgleichs und der auszusprechenden Kündigung nicht geändert habe. Die Betriebsratsanhörung könne in derartigen Fällen auch nicht als bloße Förmerei angesehen werden. Zwar könnten die Betriebsparteien das Verfahren nach § 102 BetrVG mit dem Verfahren nach § 112 BetrVG verbinden. Dies sei hier jedoch nicht



geschehen, eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung zur Kündigung des Klägers sei überhaupt nicht, nicht einmal konkludent erfolgt. Da der Betriebsrat auf eine Anhörung nicht verzichten könne, komme es auch nicht darauf an, ob der Betriebsrat davon ausgegangen sei, mit der Durchführung des Verfahrens nach § 112 BetrVG ordnungsgemäß angehört zu sein.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch in wesentlichen Teilen der Begründung.

1. Zutreffend geht das Berufungsgericht davon aus, daß die Erstellung eines Interessenausgleichs mit Namensliste gemäß §§ 1 Abs. 5 KSchG a.F., 112 BetrVG den Arbeitgeber nicht von der Betriebsratsanhörung zu den konkret auszusprechenden Kündigungen nach § 102 BetrVG entbindet (LAG Düsseldorf Urteile vom 9. Oktober 1997 - 13 Sa 996/97 - DB 1998, 926; vom 25. Februar 1998 - 17 (4) Sa 1788/97 - LAGE § 1 KSchG Interessenausgleich Nr. 9 und vom 24. März 1998 - 3 (8) (11) Sa 2088/97 - LAGE § 1 KSchG Interessenausgleich Nr. 7; Fischermeier, NZA 1997, 1089, 1100; KR-Etzel, 5. Aufl., § 1 KSchG Rz 748; Kittner/Trittin, KSchR, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 495 k; Kohte, BB 1998, 946, 950; Zwanziger, ArbuR 1997, 427, 432; a.A. Giesen, ZfA 1997, 145, 175). Das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 (BGBl. I S. 1476) hat § 102 BetrVG in Fällen des § 1 Abs. 5 KSchG nicht für unanwendbar erklärt, auch die Gesetzesmaterialien (BT-Drucks. 13/4612 A I) lassen einen entsprechenden Willen des Gesetzgebers nicht erkennen. Gegen ein Redaktionsversehen spricht insbesondere der Umkehrschluß aus dem Wortlaut des § 1 Abs. 5 Satz 4 KSchG a.F., wonach der qualifizierte Interessenausgleich die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG ersetzt. Der Regelungszweck des § 102 BetrVG unterscheidet sich



zudem von dem des § 1 Abs. 5 KSchG a.F. Letzterer diene u.a. dazu, Wachstumsdynamik und beschäftigungsfreundliche Flexibilisierung des Arbeitsrechts zu ermöglichen. Die nach § 102 BetrVG vorgeschriebene Mitwirkung des Betriebsrats soll den Arbeitgeber demgegenüber veranlassen, die geplante Kündigung als Individualmaßnahme zu überdenken und möglicherweise von ihr abzusehen (Senatsurteil vom 11. Oktober 1989 - 2 AZR 88/89 - AP Nr. 55 zu § 102 BetrVG 1972). Der vom Abschluß des Interessenausgleichs abweichende Zweck des Anhörungsverfahrens zeigt sich überdies an den Widerspruchsrechten des Betriebsrats nach § 102 Abs. 3 BetrVG. Ungeachtet des Problems, ob sich mit der Formulierung des § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz auch die Widerspruchsgründe des Betriebsrats gem. § 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG verringert hatten, sichern die Widerspruchsrechte nicht nur den tatsächlichen Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Kündigungsschutzprozesses, vielmehr können sie auch die Sozialwidrigkeit der Kündigung begründen (BAGE 46, 191 = AP Nr. 21 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; KR-Etzel, aaO, § 102 BetrVG Rz 9). Zudem können sich zwischen Abschluß des Interessenausgleichs und Einleitung des Anhörungsverfahrens wesentliche Änderungen ergeben (Zwanziger, aaO). Würde das Anhörungserfordernis verneint, führte dies in einer derartigen Gestaltung zu der abzulehnenden Folge, daß die Vermutung der Betriebsbedingtheit und der für den Arbeitgeber gemilderte Prüfungsmaßstab innerhalb der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 5 Satz 3 KSchG a.F. entfielen, es aber dennoch keiner Anhörung des Betriebsrats bedürfte (vgl. Fischermeier, aaO).

2. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, gegen die die Beklagte mit der Revision keine durchgreifenden Verfahrensrügen vorgebracht hat und die



deshalb nach § 561 ZPO für den Senat verbindlich sind, hat die Beklagte den Betriebsrat zur Kündigung des Klägers nicht - jedenfalls nicht ordnungsgemäß - nach § 102 BetrVG angehört. Mit Schreiben vom 7. März 1997, auf das die Beklagte im Zusammenhang mit der Erforderlichkeit der Betriebsratsanhörung selbst hinweist, ist der Betriebsrat zwar zu verschiedenen Kündigungen, nicht jedoch zu der gegenüber dem Kläger auszusprechenden Kündigung angehört worden. Der Wortlaut des Interessenausgleichs/Sozialplans vom 24. März 1997 bietet, wovon das Berufungsgericht zutreffend ausgeht, keinen Anhaltspunkt für die Auslegung, es könnte gleichzeitig mit den Verhandlungen über die Namensliste das Anhörungsverfahren gemäß § 102 BetrVG durchgeführt worden sein. Der Interessenausgleich nimmt vielmehr lediglich Bezug auf die Einigung über „die als Anlage beigefügte Liste, in der diejenigen Arbeitnehmer aufgeführt sind, die versetzt bzw. gekündigt werden sollen“. Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht angenommen hat, die Beklagte habe auch sonst keine hinreichenden Tatsachen dafür vorgetragen, daß sie den Betriebsrat ordnungsgemäß zur Kündigung des Klägers angehört habe. Dem entspricht es, daß die Beklagte schon mit der Klageerwiderung sich nicht etwa ausdrücklich darauf berufen hat, sie habe neben den Verhandlungen über den Interessenausgleich den Betriebsrat zur Kündigung des Klägers angehört, sondern lediglich die unzutreffende Rechtsansicht vertreten hat, schon der Abschluß des Interessenausgleichs mit Namensliste nach § 1 Abs. 5 KSchG a.F. sei als ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung im Sinne des § 102 BetrVG anzusehen. Soweit die Revision in diesem Zusammenhang rügt, das Berufungsgericht habe Beweisangebote übergangen, liegt schon keine nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO zulässige Verfahrensrüge vor; als Bezeichnung der den gerügten Verfahrensmangel begründenden Tatsachen reicht es nicht aus, wenn ohne Angabe auch nur der betreffenden Schriftsätze und



des Beweisthemas mit der Revisionsbegründung lediglich geltend gemacht wird, zur ordnungsgemäßen Betriebsratsanhörung seien sowohl im erstinstanzlichen Verfahren als auch vor dem Berufungsgericht Beweisangebote gemacht worden. Abgesehen davon wäre die Verfahrensrüge auch unbegründet; mangels konkreter Angabe, wann, wo und in welcher Form die „ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung“ erfolgt sein soll, hätte ein derartiger Beweisantritt auf einen unzulässigen Ausforschungsbeweis gezielt.

Etzel Bröhl Fischermeier

Dr. Roeckl Baerbaum



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)