

Aktenzeichen: 2 AZR 581/00
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 21. Februar 2002
- 2 AZR 581/00 -

I. Arbeitsgericht
Bochum

Urteil vom 2. März 1999
- 2 Ca 2146/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 23. März 2000
- 4 Sa 1554/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Interessenausgleich mit Namensliste und betriebsbedingte Kündigung

Gesetze:

BetrVG § 111, § 112 Abs. 1, § 102, § 26 Abs. 3; KSchG aF § 1, § 17
Abs. 1

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 581/00
4 Sa 1554/99
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Februar 2002

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Februar 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Dr. Eylert sowie die ehrenamtlichen Richter Walter und Dr. Fischer 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 Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. März 2000 - 4 Sa 1554/99 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten noch über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten ordentlichen Kündigung und die vorläufige Weiterbeschäftigung der Klägerin.

Die am 10. März 1950 geborene, verheiratete und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Klägerin war seit dem 24. November 1980 bei der Beklagten als kaufmännische Angestellte gegen ein monatliches Bruttogehalt von 2.418,00 DM bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden tätig.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Verkehrstechnik. Sie produziert und vertreibt Lauf- und Triebradsätze sowie Radsatzkomponenten aller Art für den schieneengebundenen Nah- und Fernverkehr. Im Jahre 1998 beschäftigte sie ca. 850 Arbeitnehmer. Durch das seit dem 31. März 1995 andauernde Anschlußkonkursverfahren der Muttergesellschaft und die hierdurch ungeklärte eigene Situation geriet die Beklagte in wirtschaftliche Schwierigkeiten. Die Geschäftsleitung der Beklagten vereinbarte mit dem Betriebsrat am 20. August 1998 zur Durchführung einer Umstrukturierung des Unternehmens sowie zur Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit eine "Betriebsvereinbarung über einen Interessenausgleich und Sozialplan" (im folgenden: BV), die den Wegfall von 157 Arbeitsplätzen vorsah.

In der Präambel der BV ist ua. festgelegt:

"Betriebsrat und Arbeitgeber haben gemäß § 1 Absatz 5 des KSchG die in der **Anlage 3** niedergelegte Namensliste als Anlage zum Interessenausgleich abgeschlossen. Betriebsbedingte Kündigungen können zum nächstzulässigen Termin erfolgen. Die Betriebsratsanhörung begann am 11.08.1998 gemäß § 102 BetrVG."

Ziff. 5 der BV enthält Bestimmungen zur sozialen Auswahl. Neben den Kriterien der Sozialauswahl (Ziff. 5.1 BV) werden Regelungen zur Zusammenstellung der



Gruppen der vergleichbaren Arbeitnehmer (Ziff. 5.2 BV) und zum Ausschluß bzw. zur Überwindung der Sozialauswahl, § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG (Ziff. 5.3 BV) aufgestellt.

Ziff. 6 der BV (Betriebsbedingte Kündigung) legt fest:

"Sämtlichen in der mit dem Betriebsrat abgestimmten Namensliste aufgeführten Belegschaftsmitgliedern wird unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Kündigungsfrist betriebsbedingt gekündigt.

Die Namensliste ist eine Liste im Sinne des § 1 Abs. 5 KSchG und ist mit dieser Vereinbarung verbunden (Anlage 3).

Es besteht Einigkeit darüber, daß die bisherigen Erörterungen im Zusammenhang mit der Erstellung der Namensliste im Rahmen des Interessenausgleichs die förmliche Information des Betriebsrats sowie des Vertrauensmannes der Schwerbehinderten nach §§ 102 BetrVG/25 SchwbG ersetzen. Das Anhörungsverfahren gemäß §§ 102 BetrVG/25 SchwbG ist damit abgeschlossen."

Die BV war vom Geschäftsführer Dr. B. der Beklagten und dem Betriebsratsvorsitzenden auf jeder Seite paraphiert und am Ende von diesen beiden Personen sowie vom Geschäftsführer Dr. H., dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden und dem Vertrauensmann der Schwerbehinderten unterzeichnet worden. Die Anlage 3 zur BV enthält eine Namensliste, in der alle Mitarbeiter der Beklagten aufgeführt sind, deren Arbeitsverhältnis auf Grund der Umstrukturierung nach dem Stand vom 20. August 1998 enden sollte. Die Namensliste enthält auf Seite 4 den Namen der Klägerin. Die Anlage 3 ist wiederum vom Geschäftsführer Dr. B. und dem Betriebsratsvorsitzenden auf jeder Seite paraphiert und am Ende von ihnen sowie vom Geschäftsführer Dr. H. und dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnet worden.

Zur sozialen Auswahl im Angestelltenbereich wurden 54 Gruppen gebildet. Die Klägerin wurde der aus 24 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestehenden Gruppe 50 - Sekretärinnen/allgemeine Bürotätigkeiten - zugeordnet. Alle Gehaltsempfänger sind in einer Liste aufgeführt, die ua. das Geburtsdatum, das Eintrittsdatum, die Tätigkeitsbezeichnung, die Kostenstelle sowie weitere Angaben enthält. Ferner sind die Mitarbeiter in den Listen "Soziale Auswahl" - Gehaltsempfänger und "Soziale Auswahl" - Lohnempfänger erfaßt. Diese Listen enthalten neben der Abteilungs- und Personalnummer Angaben zum Geburtsjahr, zum Eintrittsjahr und "Punkte" für den Ehegatten (FK 2 a) und die Kinder (FK 2 b).



Nach der Punktetabelle gemäß Ziff. 5.1 der BV ermittelte die Beklagte für die Klägerin zum Stichtag 31. August 1998 63 Sozialpunkte (Lebensalter 38 Punkte, für ihren Ehemann 5 Punkte, für ihre unterhaltsberechtigten Kinder 3 Punkte, für ihre Betriebszugehörigkeit 17 Punkte). Für die Mitarbeiterinnen Ba. und Ha. wurden 56 bzw. 35 Punkte errechnet. Die Mitarbeiterinnen W. (39 Punkte) und L. (30 Punkte) wurden nicht entlassen.

Mit Schreiben vom 10. August 1998 teilte die Beklagte dem Betriebsrat mit, daß

"unter Bezugnahme auf die bisher geführten Gespräche und unter Zugrundelegung der einvernehmlich abgestimmten "Qualifikationstöpfe" wir nunmehr das gemäß § 102 BetrVG durchzuführende Anhörungsverfahren einleiten (möchten).

Da bereits Einvernehmen über die sozialen Auswahlgesichtspunkte besteht, sind die Qualifikationstöpfe gemäß dieser sozialen Auswahlkriterien geordnet. Sollten neben den aufgeführten persönlichen Daten (Geburtsdatum, Eintrittsdatum, Schwerbehinderung, Tätigkeitsschlüssel, Tarif-/Lohngruppe und Sozialpunkte) weitere Angaben notwendig werden, so können diese am 11.08.1998 im Sitzungszimmer des Personalbereichs erörtert werden. Gleichzeitig sollten wir uns auf die Mitarbeiter/innen mit "Schlüsselfunktion" verständigen.

Die entsprechenden Anhörungsbögen und die Namensliste sind in der Anlage beigelegt.

..."

Mit dem weiteren Schreiben vom 13. August 1998 unter dem Betreff "Anhörungsverfahren gemäß § 102 BetrVG" teilte die Beklagte dem Betriebsrat weiter mit:

"Mittlerweile ist abgeklärt, daß die im Protokoll vom 12.08.1998 bezeichneten Sozialfälle aus der sozialen Auswahl herausgenommen werden.

Auf diese Verfahrensweise haben sich der BR-Vorsitzende, Herr H., und die Geschäftsführung, Herr Dr. B., geeinigt.

In der Anlage wird die geänderte Liste zur Verfügung gestellt."

Am 20. August 1998 fand eine außerordentliche Betriebsratssitzung statt. In dem Protokoll dieser Betriebsratssitzung heißt es:

"Nach Diskussion über den am Vormittag unterschriebenen Interessenausgleich/Sozialplan nebst der ablösenden Tarifvereinbarungen und zusätzlich durchgeführter Belegschaftsversammlung wird folgender Beschluß gefaßt:



Der Betriebsrat stimmt den vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigungen (s. Namensliste) im Rahmen des § 102 BetrVG zu."

Mit Schreiben vom 21. August 1998 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 28. Februar 1999 und bot ihr mit einer Überlegungsfrist von einer Woche den Übertritt zur m. GmbH, einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft, im Rahmen eines dreiseitigen Vertrages an.

Die Klägerin nahm das Angebot nicht an und hat sich mit ihrer Klage gegen die ausgesprochene Kündigung gewandt. Sie begehrt darüber hinaus ihre vorläufige Weiterbeschäftigung, hilfsweise hat sie die Zahlung einer angemessenen Abfindung geltend gemacht.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Betriebsrat sei zu ihrer Kündigung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Ihm seien weder die dringenden betrieblichen Erfordernisse, die ihrer Weiterbeschäftigung entgegenstehen sollen, noch die zentralen Aspekte für die durchgeführte soziale Auswahl sowie die einzelnen Sozialdaten hinreichend mitgeteilt worden. Die behauptete Übergabe der Belegschaftslisten vor der Betriebsratsanhörung werde bestritten. Das Punkteschema habe zum Zeitpunkt der Anhörungseinleitung noch gar nicht vorgelegen. Die Unterhaltsverpflichtungen ergäben sich nicht aus diesen Listen. Die Kündigung sei auch sozialwidrig. § 1 Abs. 5 KSchG aF finde auf Grund der gesetzlichen Neuregelung keine Anwendung mehr. Die Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 KSchG aF lägen nicht vor. Es gebe keine interessen- ausgleichspflichtige geplante Betriebsänderung. Die Betriebsvereinbarung vom 20. August 1998 sei mangels eines ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschlusses nicht wirksam zustande gekommen. Die Namensliste sei nicht Bestandteil des Interessenausgleichs, es liege keine hinreichende Verknüpfung vor. Es spreche gegen einen betriebsbedingten Kündigungsgrund, daß im Betrieb zahlreiche Überstunden geleistet würden und nicht alle im Interessenausgleich genannten 157 Mitarbeiter entlassen worden seien. Von der Namensliste sei in vielen Fällen abgewichen worden. Die Sozialauswahl sei grob fehlerhaft. Die Beklagte habe die von ihr angewandten Auswahlkriterien nicht dargelegt. Sie habe keine Angaben zu den Sozialdaten der vergleichbaren Arbeitnehmer gemacht. Es sei nicht nachvollziehbar, ob die Sozialpunkte zutreffend ermittelt und addiert worden seien. Auch verfügten die zunächst gekündigten Arbeitnehmerinnen Ba. und Ha., die von der m. GmbH zurückgeholt worden seien, und die nicht gekündigten Arbeitnehmerinnen L. und W., über weniger Sozialpunkte.



Der Hilfsantrag sei zum einem nach § 113 Abs. 1 BetrVG begründet, weil die Beklagte vom Interessenausgleich vom 5. März 1996 abgewichen sei. Zum anderen bestehe ein Anspruch auf Zahlung der höheren Abfindung aus dem Sozialplan vom 20. August 1998.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 21. August 1998 zum 28. Februar 1999 nicht aufgelöst worden ist, sondern fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen als kaufmännische Angestellte weiterzubeschäftigen,
3. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, an sie eine angemessene Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG, äußerst hilfsweise eine Sozialplanabfindung in Höhe von 3.418,80 DM nebst 4 % Zinsen ab dem 1. März 1999 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei schon auf Grund des ordnungsgemäß zustande gekommenen Interessenausgleichs mit Namensliste gemäß § 1 Abs. 5 KSchG aF sozial gerechtfertigt. Die Mitarbeiterinnen L. und W. seien aus dem auswahlrelevanten Personenkreis herausgenommen worden, weil ihre Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse gelegen habe. Die Angestellte L. sei gelernte Bürogehilfin und seit Jahren für die Geschäftsführung tätig. Sie verfüge über Spezialkenntnisse der englischen und französischen Sprache. Ihre bisherige Tätigkeit für die Geschäftsführung habe ihr breite Erfahrungen in den Bereichen GF Personal, GL Rechnungswesen/Finanzen und GL Controlling/Rechnungswesen vermittelt. Der neue Geschäftsführer Dr. B. habe darauf bestanden, die Angestellte L. in sein Sekretariat zu versetzen. Hierbei handele es sich um eine besondere Vertrauensstellung. Die Angestellte W. übe eine Schlüsselfunktion als Bürokraft Technologie aus. Sie beherrsche die Bürosoftware Textverarbeitung Word und Tabellenkalkulation Excel perfekt. Sie verfüge über die Fähigkeit einer schnellen, zielorientierten Erledigung der anfallenden Büroarbeiten wie Auftragsregistrierung, Führung der Korrespondenz in Deutsch und Englisch einschließlich der Archivierung und der Büroverwaltung. Sie sei in der Lage, umfangreiche technische Berichte, Wartungs- und Instandsetzungshandbücher



zu erstellen. Sie könne auch Präsentationsunterlagen gestalten und umfangreiche Patente, Anmeldungen und Einsprüche verwalten. Mit einer siebenjährigen Erfahrung in der Bearbeitung aller im „Rollenden Bahnmaterial“ anfallenden Büro- und Verwaltungsarbeiten des Geschäftsbereichs Technologie sei ihre Weiterbeschäftigung für den Bereich Technologie unentbehrlich. Die Mitarbeiterin Ba. sei entlassen und nicht von der m. GmbH zurückgeholt worden. Die Mitarbeiterin Ha., die zwischenzeitlich geheiratet habe und R. heiße, habe die Kündigung im August 1998 akzeptiert und sei kurzfristig im Rahmen eines befristeten neuen Arbeitsverhältnisses, welches bereits beendet sei, tätig gewesen.

Der Betriebsrat sei ordnungsgemäß zur Kündigung der Klägerin angehört worden. Auf Grund der wochenlangen Besprechungen und Verhandlungen über das Sanierungskonzept und dessen Umsetzung sowie der Verhandlungen über den Interessenausgleich und den Sozialplan, die schließlich in eine Namensliste mündeten, sei er umfassend über die Kündigungsgründe und die sozialen Grunddaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informiert gewesen. Das Anhörungsverfahren sei am 11. August 1998 durch Übergabe des Anhörungsschreibens und der genannten Listen eingeleitet worden. Ein Anspruch auf eine erhöhte Abfindungsleistung bestehe nicht. Der Interessenausgleich vom 5. März 1996 sei nicht mehr anwendbar. Die Differenzierungen in den Abfindungshöhen im Sozialplan vom 20. August 1998 seien sachlich gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage nach den Hauptanträgen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen; über den Hilfsantrag hat es nicht entschieden. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet.

Die Kündigung der Beklagten vom 21. August 1998 hat das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 28. Februar 1999 aufgelöst. Die Beklagte ist deshalb nicht zur Weiterbeschäftigung der Klägerin verpflichtet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat - kurz zusammengefaßt - angenommen, die Kündigung der Beklagten vom 21. August 1998 sei nach § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aF,



der auf das Arbeitsverhältnis weiterhin anzuwenden sei, rechtswirksam. Die Klägerin sei in der Namensliste des Interessenausgleichs vom 20. August 1998 namentlich bezeichnet worden. Sie habe die sich daraus ergebende Vermutung der Betriebsbedingtheit der Kündigung nicht widerlegt. Dieser Interessenausgleich sei wegen einer bestimmten Betriebsänderung rechtswirksam zustande gekommen. Als Betriebsänderung gelte auch ein Personalabbau aus betrieblichen Gründen ohne Verringerung der sachlichen Betriebsmittel in der Größenordnung der Zahl- und Prozentangaben des § 17 Abs. 1 KSchG, aber mindestens von 5 % der Belegschaft des Betriebes, was vorliegend ohne Zweifel der Fall gewesen sei. Die Namensliste sei Bestandteil des Interessenausgleichs. Durch die Paraphierung der einzelnen Seiten der Namensliste und der Unterzeichnung der Anlage 3 zum Interessenausgleich sei von den Betriebsparteien eine wirksame Gesamturkunde errichtet worden. Der Unterschriftsleistung des Betriebsratsvorsitzenden liege ein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschuß zum Abschluß des Interessenausgleichs mit Namensliste zugrunde, wie sich aus dem Protokoll über die außerordentliche Betriebsratssitzung vom 20. August 1998 und dem Zustimmungsbeschuß zur beabsichtigten Kündigung der Klägerin ergebe. Die damit aus § 1 Abs. 5 KSchG aF folgende Vermutung der Betriebsbedingtheit der Kündigung habe die Klägerin nicht widerlegt. Auch die soziale Auswahl sei nicht grob fehlerhaft iSv. § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG aF. Zwar genüge der Arbeitgeber seiner Auskunftspflicht nicht durch die bloße Vorlage einer Namensliste, ohne die Auswahlgesichtspunkte iSd. § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG aF und ihre Bewertung mit oder ohne Punkteschema darzulegen. Gleiches gelte für eine Herausnahme einzelner Arbeitnehmer aus dem Auswahlkreis des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG aF aus berechtigtem betrieblichen Interesse. Die Beklagte habe aber unter Hinweis auf die Betriebsvereinbarung (Ziff. 5.1) die Gewichtung der Sozialdaten und die Herausnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Sozialauswahl unter Hinweis auf Ziff. 5.3 des Interessenausgleichs offen gelegt. Das gewählte Punkteschema sei nicht zu beanstanden, insbesondere wenn man den für den Arbeitgeber bestehenden Beurteilungsspielraum berücksichtige. Die Herausnahme der Mitarbeiterinnen L. und W. sei deshalb gerechtfertigt, weil ihre vielseitigere Verwendbarkeit und insoweit höhere Qualifikation als ein berechtigtes betriebliches Bedürfnis anzuerkennen sei.

Die Kündigung scheitere auch nicht an der Betriebsratsbeteiligung. Dem Betriebsrat sei am 11. August 1998 die Ergebnisliste über die 157 zu beendenden Arbeitsverhältnisse übergeben worden. Ferner habe der Betriebsrat auf Grund der beiden Listen, die ihm von der Beklagten zu Beginn der Verhandlungen über den Interessen-



ausgleich zur Verfügung gestellt worden seien, hinreichende Vorkenntnisse über die Sozialdaten der Klägerin und der vergleichbaren Arbeitnehmer gehabt. Dies werde durch das Anschreiben an den Betriebsrat vom 13. August 1998 belegt, weshalb es keiner Beweisaufnahme über die von der Klägerin bestrittene Behauptung bedurft habe. Auf Grund der Listen "Soziale Auswahl - Gehaltsempfänger" und der Ziff. 1 bis 3 sei für ihn erkennbar gewesen, welche Unterhaltspflichten für die entsprechenden Mitarbeiter bestanden hätten.

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

I. Die Kündigung vom 20. August 1998 ist sozial gerechtfertigt iSv. § 1 Abs. 2 KSchG. Auf Grund der namentlichen Bezeichnung der Klägerin in dem Interessenausgleich vom 20. August 1998 wird nach § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG, in der vom 1. Oktober 1996 bis 31. Dezember 1998 geltenden Fassung (im folgenden: § 1 Abs. 3, Abs. 5 KSchG aF), vermutet, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse gemäß § 1 Abs. 2 KSchG aF bedingt ist. Außerdem kann nach § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG aF die soziale Auswahl nur auf grobe Fehler überprüft werden. Solche liegen jedoch nicht vor.

1. Auf die Kündigung vom 21. August 1998 ist § 1 Abs. 3 und Abs. 5 KSchG aF anzuwenden. Ob eine Willenserklärung rechtsgestaltend wirkt, kann nur nach der bei ihrem Zugang (§ 130 BGB) bestehenden Rechtslage beurteilt werden (vgl. *Senat 21. Januar 1999 - 2 AZR 624/98 - AP KSchG 1969 § 1 Namensliste Nr. 3 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 39; 10. Februar 1999 - 2 AZR 716/98 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 40 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 38; 21. Februar 2001 - 2 AZR 39/00 - EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 8*). Die mit dem Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte vom 19. Dezember 1998 (Korrekturgesetz) erfolgten inhaltlichen Änderungen des § 1 Abs. 3 und Abs. 5 KSchG erfassen deshalb eine vor dem 1. Januar 1999 zugegangene Kündigung nicht.

2. Nach § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aF wird vermutet, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 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 eine 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).

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

a) Die Kündigung vom 21. August 1998 wurde auf Grund einer Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG ausgesprochen.

Nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG 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 sachlichen Betriebsmittel kann eine Betriebseinschränkung sein, wenn eine größere Anzahl von Arbeitnehmern betroffen ist (*BAG 10. Dezember 1996 - 1 AZR 290/96 - AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 32 = EzA BetrVG 1972 § 111 Nr. 34; Fitting BetrVG 21. Aufl. § 111 Rn. 73; Löwisch RdA 1997, 80*). Nach den Festlegungen in der BV plante die Beklagte im Jahr 1998 eine Neukonzeption der Ablauforganisation und einen Personalabbau der ca. 850 Beschäftigten um 157 Arbeitnehmer. Damit waren mehr als 30 Arbeitnehmer bzw. ein Anteil von 5 % der Gesamtbelegschaft gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 KSchG erfaßt (*BAG 6. Dezember 1988 - 1 ABR 47/87 - BAGE 60, 237; Fitting aaO § 111 Rn. 74*). Der beabsichtigte Personalabbau stellt sich deshalb als eine Betriebseinschränkung iSd. § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG und damit auch als eine interessenausgleichspflichtige Personalmaßnahme dar.

b) Zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat ist ein wirksamer Interessenausgleich über eine Betriebsänderung zustande gekommen.

aa) Der Betriebsratsvorsitzende und dessen Stellvertreter einerseits sowie die Geschäftsführer der Beklagten Dr. B. und Dr. H. andererseits haben gemäß § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die "Betriebsvereinbarung über einen Interessenausgleich und Sozialplan" am 20. August 1998 unterzeichnet.

bb) Die Rüge der Revision, ein wirksamer Interessenausgleich mit Namensliste sei deshalb nicht zustande gekommen, weil der Betriebsratsvorsitzende den Interessenausgleich ohne wirksamen Beschluß des Betriebsratsgremiums vereinbart habe bzw. die Beschlußfassung erst nach Unterschriftsleistung unter den Interessenausgleich und die Namenslisten erfolgt sei, greift nicht durch. Zwar sind Erklärungen des Betriebsratsvorsitzenden, die nicht von einem entsprechenden Beschluß des Betriebs-



rats gedeckt sind, unwirksam (*BAG 17. Februar 1981 - 1 AZR 290/78 - BAGE 35, 80; 24. Februar 2000 - 8 AZR 180/99 - AP KSchG 1969 § 1 Namensliste Nr. 7 = EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 7; Fitting aaO § 26 Rn. 28*). Der Betriebsratsvorsitzende vertritt den Betriebsrat nach § 26 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nur im Rahmen der von ihm gefaßten Beschlüsse. Er ist nicht Vertreter im Willen, sondern Vertreter in der Erklärung (*BAG 17. Februar 1981 aaO*). Gibt der Betriebsratsvorsitzende für den Betriebsrat aber eine Erklärung ab, spricht eine - allerdings jeder Zeit widerlegbare - Vermutung dafür, daß der Betriebsrat einen entsprechenden Beschluß gefaßt hat (*BAG 17. Februar 1981 und 24. Februar 2000 aaO*). Die Darlegungs- und Beweispflicht liegt also bei demjenigen, der ein unbefugtes Handeln des Betriebsratsvorsitzenden geltend macht (§ 292 ZPO; siehe *BAG 24. Februar 2000 aaO*). Ein solches unbefugtes Handeln des Betriebsratsvorsitzenden hat die darlegungspflichtige Klägerin nicht dargetan. Sie hat vielmehr erstinstanzlich das Vorliegen eines ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschlusses ausdrücklich nur mit Nichtwissen bestritten und damit ihrer Darlegungslast nicht genügt. Es kann bei dieser Sachlage dahingestellt bleiben, ob ihr pauschaler Einwand im Ergebnis auch deshalb irrelevant wäre, weil zumindest ein dem Betriebsrat zuzurechnender Rechtsschein besteht, dem Handeln des Betriebsratsvorsitzenden liege ein ordnungsgemäßer Beschluß zugrunde.

- c) Die Klägerin war als Arbeitnehmerin, der gekündigt werden sollte, in der Namensliste, Anlage 3 zur BV vom 20. August 1998, namentlich bezeichnet worden.
- d) Die Anlage 3 war Bestandteil des Interessenausgleichs vom 20. August 1998.

Zwar enthält der Interessenausgleich nicht selbst die Namensliste, sondern sie ist in der Anlage 3 enthalten. Dies ist jedoch unschädlich. 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 selber, sondern in einer Anlage enthalten ist (*Senat 7. Mai 1998 - 2 AZR 55/98 - BAGE 88, 375*). § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aF verbietet nicht, eine Liste mit den zu kündigenden Arbeitnehmern als Anlage zu einem Interessenausgleich zu nehmen, soweit zweifelsfrei feststeht, daß die Namensliste und der Interessenausgleich eine Urkunde bilden (*Senat 7. Mai 1998 aaO*). Wird die Namensliste getrennt vom Interessenausgleich erstellt, reicht es aus, wenn sie von den Betriebsparteien unterzeichnet ist und in ihr oder im Interessenaus-



gleich auf sie Bezug genommen ist (*KR-Etzel 5. Aufl. § 1 KSchG Rn. 742 a*). Da sowohl im Interessenausgleich vom 20. August 1998 auf die Anlage 3 als auch in der Namensliste (Anlage 3) auf die BV vom 20. August 1998 ausdrücklich verwiesen worden ist und die Betriebsparteien die Anlage 3 unterzeichnet und sogar die einzelnen Seiten paraphiert haben, ist die Form des § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gewahrt.

4. Die Klägerin hat die sich aus § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aF ergebende gesetzliche Vermutung nicht widerlegt.

a) Liegen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 KSchG aF vor, so muß die Klägerin darlegen und beweisen, daß ihre Beschäftigungsmöglichkeit nicht weggefallen ist (*Senat 7. Mai 1998 - 2 AZR 536/97 - BAGE 88, 363*). Insoweit liegt eine Umkehr der Beweislast vor (*Senat 7. Mai 1998 aaO; KR-Etzel aaO § 1 KSchG Rn. 747*). 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".

b) Die Klägerin hat nicht schlüssig dargetan, daß die Kündigung nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

Soweit die Revision meint, die mangelnde Betriebsbedingtheit der Kündigung ergebe sich zum einen daraus, daß kein unternehmerisches Umstrukturierungskonzept vorliege, auf dem die Kündigungsentscheidung beruhe, und daß zum anderen das ultima-ratio-Prinzip nicht beachtet werde, ist ihr Sachvortrag nicht schlüssig. Insbesondere die Ausführungen in der Präambel der BV vom 20. August 1998 sprechen nicht gegen die Betriebsbedingtheit der ausgesprochenen Kündigung. Worin eine Verletzung des ultima-ratio-Prinzips liegen soll, erläutert die Klägerin nicht näher. Soweit die Klägerin in den Vorinstanzen zur Widerlegung eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes auf die nach wie vor hohe Anzahl von Überstunden, die behaupteten Neueinstellungen von Mitarbeitern bzw. ihre Rückkehr von der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft m. verwiesen hat, hat das Landesarbeitsgericht diese Einlassung der Klägerin zutreffend mit dem Hinweis als nicht ausreichend angesehen, es sei schon nicht erkennbar, daß davon der Tätigkeitsbereich der Klägerin konkret betroffen gewesen sei.

c) Dies gilt auch hinsichtlich der Mitarbeiterinnen Ba. und R., geborene Ha.. Die Beklagte hat bestritten, die Mitarbeiterin Ba. von der Beschäftigungs- und Qualifizie-

rungsgesellschaft m. zurückgeholt zu haben. Die darlegungspflichtige Klägerin hat noch nicht einmal dargetan, in welchem Zeitraum und auf welchem Arbeitsplatz die Mitarbeiterin Ba. - wieder - eingestellt worden sein soll. Ihr Vortrag ist insoweit un schlüssig. Gleiches gilt bezüglich der Mitarbeiterin R., deren - zumindest kurzfristige befristete - Beschäftigung unstreitig ist. Die Klägerin hat jedoch nicht dargelegt, daß Frau R. dauerhaft weiterbeschäftigt worden ist. Allein darauf wäre es aber angekom men.

d) Zu Unrecht meint die Klägerin ferner, § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aF finde keine Anwendung, weil in vielen Fällen von der Namensliste abgewichen und nicht alle be zeichneten Arbeitnehmer entlassen bzw. zahlreiche von ihnen wieder eingestellt wor den seien und sich deshalb die Sachlage nach dem Zustandekommen des Interessen ausgleichs wesentlich geändert habe (§ 1 Abs. 5 Satz 3 KSchG aF).

aa) Eine wesentliche Änderung der Sachlage in diesem Sinne ist ua. anzuneh men, wenn sich die im Interessenausgleich vorgesehene Zahl der zur Kündigung vor gesehenen Arbeitnehmer erheblich verringert hat. Eine geringfügige Veränderung ge nügt hingegen nicht (*KR-Etzel aaO § 1 KSchG Rn. 747 mwN*). Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung, ob sich die Sachlage geändert hat, ist der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung. Bei späteren Änderungen kommt allenfalls ein Wiedereinstellungsan spruch in Betracht (*Senat 21. Februar 2001 aaO*).

bb) Die Klägerin hat jedoch keine wesentliche Änderung der Sachlage nach dem Zustandekommen des Interessenausgleichs bis zum Kündigungszeitpunkt dargelegt. Dagegen spricht schon die kurze Zeitspanne zwischen dem Abschluß des Interessen ausgleichs und der Namensliste (20. August 1998) und dem Zugang der Kündigungs erklärung (21. August 1998). Hinzu kommt, daß die Behauptungen der darlegungs pflichtigen Klägerin zu den weiterhin geleisteten Überstunden, den geringeren Entlas sungszahlen im Vergleich zur Namensliste des Interessenausgleichs einerseits und den von ihr nicht präzisierten Wiedereinstellungen andererseits auch so pauschal blei ben, daß aus ihnen keine hinreichenden Anhaltspunkte für eine wesentliche Änderung der Sachlage gewonnen werden können.

5. Die Kündigung ist auch nicht gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG wegen fehler hafter Sozialauswahl sozial ungerechtfertigt. Die Sozialauswahl ist nicht zu beanstan den; erst recht ist sie nicht grob fehlerhaft iSv. § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG aF.



a) Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Frage, ob die Kündigung rechtsunwirksam ist, weil die Beklagte bei Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt hat, unterliegen nur einer beschränkten revisionsrechtlichen Nachprüfung, weil der Begriff der ausreichenden Berücksichtigung in § 1 Abs. 3 KSchG aF genannten sozialen Gesichtspunkte ein unbestimmter Rechtsbegriff ist und vorliegend die soziale Auswahl wegen § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG aF auch nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden kann. Diese Beschränkung des Prüfungsrahmens bezieht sich dabei nicht nur auf die sozialen Indikatoren und deren Gewichtung selbst, sondern auch auf die Bildung der auswahlrelevanten Gruppen (*Senat 7. Mai 1998 - 2 AZR 536/97 - aaO; 21. Januar 1999 - 2 AZR 624/98 - aaO; 21. Februar 2001 - 2 AZR 39/00 - aaO*).

b) Aus Gründen der Rechtssicherheit wird den Betriebspartnern bei der Beurteilung und Bewertung der sozialen Auswahl eine hohe Präferenz eingeräumt. Allerdings obliegt auch im Anwendungsbereich des § 1 Abs. 5 KSchG aF dem Arbeitgeber weiterhin die Darlegungs- und Beweislast dafür, warum bestimmte Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 3 Satz 1 nicht in die Sozialauswahl einbezogen worden sind, ihre Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt (*Senat 10. Februar 1999 aaO; Bader NZA 1996, 1125, 1129; Fischermeier NZA 1997, 1089, 1097*).

Dabei ist zu beachten, daß der Arbeitgeber auch in den Fällen des § 1 Abs. 5 KSchG aF verpflichtet bleibt, dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen hin Auskunft über die Entscheidung zur sozialen Auswahl zu erteilen. Zwar trifft den Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. 3 Satz 3 1. Halbsatz KSchG die Darlegungs- und Beweislast für eine fehlerhafte Sozialauswahl. Der Arbeitgeber ist nach § 1 Abs. 3 Satz 3 2. Halbsatz KSchG verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen die Gründe mitzuteilen, die zu der getroffenen Sozialauswahl geführt haben. Insoweit besteht eine abgestufte Darlegungslast. Als Konsequenz aus der materiellen Auskunftspflicht des Arbeitgebers folgt, daß er auf das Verlangen des Arbeitnehmers im Prozeß substantiiert die Gründe vortragen muß, die ihn zu seiner Auswahl veranlaßt haben.

Erst nach Erfüllung der Auskunftspflicht trägt der Arbeitnehmer die volle Darlegungslast für die Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl (*BAG 10. Februar 1999 aaO*). Der Prüfungsmaßstab der groben Fehlerhaftigkeit ändert an der Verteilung der Darlegungslast nichts (*BAG 10. Februar 1999 aaO*).



c) Die soziale Auswahl war nicht grob fehlerhaft.

aa) Die Beklagte ist ihrer Auskunftspflicht hinreichend nachgekommen, so daß es an der Klägerin war, die grobe Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl darzulegen.

Das Landesarbeitsgericht hat hierzu mit Recht darauf hingewiesen, daß die Beklagte ihrer Auskunftspflicht durch Vorlage bzw. Hinweis auf die Ziff. 5.1 und 5.2 der BV einerseits und den Listen „Soziale Auswahl-Lohn bzw. -Gehalt“ und der Liste zur sozialen Auswahl im Angestelltenbereich andererseits sowie ihren Erläuterungen in ihren prozessualen Schriftsätzen hinreichend nachgekommen ist.

bb) Die Bildung der auswahlrelevanten Gruppen und die Gewichtung der Sozialindikatoren nach Ziff. 5.1 und 5.2 BV lassen nicht jede Ausgewogenheit (*zum Kriterium der groben Fehlerhaftigkeit: BAG 21. Januar 1999 aaO*) vermissen. Die Regelungen in Ziff. 5.1 BV berücksichtigen die sozialen Grunddaten des § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG aF. Auch deren Gewichtung ist nicht zu beanstanden. Die Eingrenzung des auswahlrelevanten Personenkreises der vergleichbaren Arbeitnehmer entsprechend der gebildeten Gruppen für die Angestellten ist weder willkürlich noch nach unsachlichen Aspekten erfolgt.

d) Schließlich ist die Sozialauswahl auch nicht deshalb fehlerhaft, weil die Beklagte die Mitarbeiterinnen L. und W., die deutlich weniger Sozialpunkte als die Klägerin aufweisen, weiterbeschäftigt hat. Die Beklagte hat sie berechtigterweise aus der Sozialauswahl herausgenommen und von der Ausnahmeregelung des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG aF Gebrauch gemacht. Ihre Herausnahme aus dem auswahlrelevanten Personenkreis der Gruppe 50 lag auf Grund ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen im berechtigten betrieblichen Interesse der Beklagten. Die Beklagte hat im einzelnen die für ihren Betrieb benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmerinnen L. und W. dargelegt. Dies gilt vor allem - worauf das Landesarbeitsgericht zu Recht tragend abgestellt hat - für deren Englisch- und Französischkenntnisse und ihre Fähigkeiten, Korrespondenz in diesen Sprachen zu führen, sowie auch für die besonderen Erfahrungen der Angestellten W. als Bürokauffrau Technologie. Die Klägerin ist dem nicht konkret entgegengetreten. Derartige Kenntnisse und Fähigkeiten rechtfertigen die Annahme von berechtigten betrieblichen Interessen.

II. Die Kündigung vom 20. August 1998 ist auch nicht wegen einer unzureichenden Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam.



1. Zwar wird auch dann, wenn ein Interessenausgleich iSd. § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG in der bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Fassung vorliegt, der Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 BetrVG entbunden (*st. Rspr. Senat, vgl. 20. Mai 1999 - 2 AZR 148/99 - AP KSchG § 1 Namensliste Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 101 und - 2 AZR 532/98 - BAGE 91, 341*). Davon ist die Beklagte hier auch ausgegangen. Sie hat den bei ihr bestehenden Betriebsrat mit Schreiben vom 11. August 1998 zu der beabsichtigten Kündigung der Klägerin angehört.

2. Die Anhörung war auch ordnungsgemäß.

a) An einer ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG fehlt es, wenn der Arbeitgeber die ihm obliegenden Mitteilungspflichten fehlerhaft, insbesondere nicht ausführlich genug erfüllt, wobei an die Mitteilungspflicht im Anhörungsverfahren nicht dieselben Anforderungen zu stellen sind, wie an die Darlegungslast des Arbeitgebers im Kündigungsschutzprozeß. Es gilt vielmehr der Grundsatz der sog. subjektiven Determination, nach dem der Betriebsrat immer dann ordnungsgemäß angehört worden ist, wenn der Arbeitgeber ihm die aus seiner Sicht tragenden Umstände unterbreitet hat. Der Betriebsrat ist dabei substantiiert über alle Gesichtspunkte zu unterrichten, die den Arbeitgeber zur Kündigung veranlassen. Die die Kündigung begründenden Umstände sind dem Betriebsrat so genau und umfassend darzulegen, daß er ohne zusätzliche eigene Nachforschung in der Lage ist, selbst die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über seine Stellungnahme schlüssig zu werden. Diese Pflicht besteht auch bei einer im Zusammenhang mit einem Interessenausgleich nach § 1 Abs. 5 KSchG aF stehenden Kündigung. Die Betriebsratsanhörung unterliegt beim Vorliegen eines Interessenausgleichs mit Namensliste keinen erleichterten Anforderungen. Sie muß vielmehr wie die Anhörung des Betriebsrats zu jeder anderen Kündigung den von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätzen zu § 102 BetrVG entsprechen (*Senat 20. Mai 1999 aaO*).

b) Gleichwohl bleibt zu berücksichtigen, daß es nach § 102 BetrVG keiner weiteren Darlegung der Kündigungsgründe durch den Arbeitgeber mehr bedarf, wenn der Betriebsrat bei Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits über den erforderlichen Kenntnisstand verfügt, um zu der konkret beabsichtigten Kündigung eine sachgerechte Stellungnahme abgeben zu können. Regelmäßig gehen dem Abschluß eines Interessenausgleichs, der mit einer Namensliste der zu kündigenden Arbeitnehmer verbunden



ist, längere Verhandlungen voraus, auf Grund derer beim Betriebsrat erhebliche Vorkenntnisse über die vom Arbeitgeber geltend gemachten Kündigungsgründe und über die mit dem Betriebsrat zusammen vorgenommene Sozialauswahl vorhanden sein können. Die dem Betriebsrat aus diesen Verhandlungen bekannten Tatsachen muß der Arbeitgeber im Anhörungsverfahren nicht erneut vortragen. Es kann deshalb zur Darlegung einer ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG ausreichen, wenn der Arbeitgeber zur Betriebsratsanhörung weitgehend auf den dem Betriebsrat aus den Verhandlungen über den Interessenausgleich und die Namensliste bekannten Sachverhalt Bezug nimmt. Trägt etwa der Arbeitgeber im Prozeß vor, zur Sozialauswahl seien dem Betriebsrat schon bei den Verhandlungen über den Interessenausgleich die nach § 102 BetrVG erforderlichen Angaben über die Gruppe der für vergleichbar gehaltenen Arbeitnehmer und deren Sozialdaten gemacht worden, so genügt der Arbeitgeber insoweit seiner Darlegungslast. Erst wenn der Arbeitnehmer diesen Sachvortrag konkret bestreitet, muß der Arbeitgeber in diesem Punkt ggf. die Vorkenntnisse des Betriebsrats weiter substantiieren bzw. beweisen (*Senat 20. Mai 1999 aaO*).

c) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die nicht mit durchgreifenden Verfahrensrügen angegriffen worden und deshalb für den Senat bindend sind (§ 561 ZPO), hatte der Betriebsrat auf Grund der Interessenausgleichsverhandlungen und der ihm dabei zur Verfügung gestellten Informationen über die wirtschaftliche und betriebliche Situation einerseits und der Mitarbeiterlisten andererseits hinreichende Vorkenntnisse über den Kündigungssachverhalt. Insbesondere ist die Klägerin dem substantiierten Vortrag der Beklagten zur Vorlage der Listen „Gehaltsempfänger“ und „Soziale Auswahl-Gehalt“, aus denen sich der auswahlrelevante Personenkreis und die vergleichbaren Arbeitnehmer sowie ihre Sozialdaten ergeben, nicht konkret entgegengetreten. Soweit sie auf das - spätere - Ausdrucksdatum der Listen verweist, hat die Beklagte diesen Einwand im einzelnen begründet ausgeräumt. Daß der Betriebsrat über die Auswahlgruppenbildung und die Sozialauswahlkriterien genügende Kenntnisse bei seiner Entscheidung hatte, zeigen seine Schreiben vom 10. und 13. August 1998. Hinzu kommt, daß er auch im Zusammenhang mit der BV und der Namensliste ausreichend erklärte, daß das Anhörungsverfahren gemäß § 102 BetrVG abgeschlossen ist (Ziff. 6 BV), zu einem Zeitpunkt also, als die Namensliste und die ihr zugrundeliegenden Fakten und - auch persönlichen - Daten der betroffenen Mitarbeiter - notwendigerweise - präsent waren. Diese Sachlage ist auf Grund der zeitlichen Nähe von Interessenausgleichsverhandlungen und -abschluß einerseits und Kündigungsan-



hörung andererseits anders zu beurteilen, als wenn einem Interessenausgleich mit Namensliste erst lange Zeit später die Kündigungsanhörung folgt.

III. Über den auf Zahlung einer Abfindung schon in der ersten Instanz angekündigten Hilfsantrag war nicht zu entscheiden. Eine Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht kam aus diesem Grund nicht in Betracht. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist der Hilfsantrag in der Revisionsinstanz nicht angefallen.

Das Landesarbeitsgericht hat über ihn nicht entschieden. Seine Entscheidung ist insoweit lückenhaft. Sie wäre ggf. nach § 321 ZPO zu ergänzen gewesen. Deshalb lag kein entsprechender Streitgegenstand zum Entscheidungszeitpunkt der Revision vor. Die Geltendmachung als neuer Anspruch wäre eine in der Revisionsinstanz unzulässige Klageänderung. Entgegen der Auffassung der Revision ergibt sich auch aus den Entscheidungen des Reichsgerichts (13. Oktober 1911 - II 110/11 - RGZ 77, 120), des Bundesgerichtshofs (16. November 1951 - I ZR 22/51 - LM ZPO § 525 Nr. 1; 29. Januar 1964 - V ZR 23/63 - BGHZ 41, 38) und des Bundesarbeitsgerichts (18. Dezember 1980 - 2 AZR 1006/78 - BAGE 34, 309) nichts anderes. Danach gilt ein Hilfsantrag auch ohne Anschlußrechtsmittel dann ohne weiteres in der Rechtsmittelinstanz als angefallen, wenn in der Vorinstanz dem Hauptantrag stattgegeben wurde. Das ist vorliegend gerade nicht der Fall. Den Hauptantrag der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht abgewiesen.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Rost Bröhl Eylert

J. Walter Fischer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)