

**Bundesarbeitsgericht**  
**Urt. v. 05.12.2002, Az.: 2 AZR 697/01**

---

**Kündigung: Sozialauswahl gilt nicht nur für 30%**

Schließt ein Arbeitgeber aus betriebstechnischen Gründen 70 % seiner Belegschaft von der Austauschbarkeit aus, was ihm den Vorteil bringen würde, dass er nur bei den restlichen Mitarbeitern auf die Sozialauswahl Rücksicht nehmen müsste, so ist die betriebsbedingte Kündigung eines Mitarbeiters unwirksam.

Quelle: Wolfgang Büser

**Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung; Anhörung zum Kündigungsgrund und zur sozialen Auswahl; Dringendes betriebliches Erfordernis iSv. § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses; Entscheidung über die Sozialwidrigkeit einer Kündigung; Auf eine Betriebs(teil)stilllegung gerichtete unternehmerische Entscheidung; Bestimmung des Kreises der in die soziale Auswahl einzubeziehenden vergleichbaren Arbeitnehmer; Schwerpunktsetzung bzgl. der Sozialauswahl auf die Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers; Durchführung einer Massenentlassung; Betriebsratsanhörung durch den Arbeitgeber**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 05.12.2002

**Aktenzeichen:** 2 AZR 697/01

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2002, 17748

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Bielefeld - 28.03.2001 - AZ: 3 Ca 2118/00

ArbG Hamm - 28.03.2001 - AZ: 3 Ca 2118/00

LAG Hamm - 26.09.2001 - AZ: 3 Sa 916/01

**Rechtsgrundlagen:**

§ 1 Abs. 2 KSchG

§ 1 Abs. 3 KSchG

§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG

§ 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG

§ 1 Abs. 4 KSchG

§ 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG

**Fundstellen:**

BAGE 104, 138 - 152

AiB 2004, 439-442 (Volltext mit amtl. LS)

ArbRB 2003, 231 (Volltext mit amtl. LS)

AuR 2003, 276-277 (amtl. Leitsatz)

BAGReport 2003, 270-275

BB 2003, 1624

BB 2004, 1229-1232 (Volltext mit amtl. LS)

BuW 2003, 700-701

DB 2003, 1909-1911 (Volltext mit amtl. LS)

EWiR 2004, 505 (Volltext mit amtl. LS)

EzA-SD 14/2003, 10-11

FA 2003, 284-285 (amtl. Leitsatz)

FA 2003, 337 (Volltext mit amtl. LS)

FAr 2003, 284-285

FAr 2003, 337

MDR 2003, 1058-1059 (Volltext mit amtl. LS)

NJW 2003, X Heft 33 (Kurzinformation)

NWB 2003, 2768

NZA 2003, 849-854 (Volltext mit amtl. LS)

Personal 2003, 56

SAE 2003, 370

schnellbrief 2003, 5-6

StuB 2003, 1004

ZfPR 2004, 46

ZInsO 2003, 868 (red. Leitsatz)

ZIP 2003, 1766-1771 (Volltext mit amtl. LS)

---

## **BAG, 05.12.2002 - 2 AZR 697/01**

### **Amtlicher Leitsatz:**

1. Betriebliche Ablaufstörungen im Zusammenhang mit einer Massenkündigung können als berechtigte betriebliche Bedürfnisse iSv. § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG einer Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen.
2. Es spricht grundsätzlich eine Vermutung dafür, daß die sozialen Gesichtspunkte bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer nicht ausreichend berücksichtigt worden sind, wenn der Arbeitgeber den überwiegenden Teil der Belegschaft (hier 70 % der Arbeitnehmer) aus betriebstechnischen Gründen generell von der Austauschbarkeit ausnimmt und die Sozialauswahl auf den verbliebenen Teil der Restbelegschaft beschränkt.

## Tenor:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 26. September 2001 - 3 Sa 916/01 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung.
- 2 Der am 10. März 1970 geborene, verheiratete und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Kläger war bei der Beklagten seit dem 23. August 1991 als Spinnmaschinenoperator im Werk H. beschäftigt. In diesem Werk beschäftigte die Beklagte ca. 1.000 Arbeitnehmer. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge für die Chemische Industrie Anwendung. Der Kläger erhielt zuletzt eine Vergütung nach der Entgeltgruppe E 5 des Bundesentgelttarifvertrages der Chemischen Industrie. Bis Dezember 2000 arbeitete er in der Abteilung Nylon. Seine Aufgabe bestand im wesentlichen darin, Spinnmaschinen zu bedienen und zu kontrollieren.
- 3 Nachdem die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 29. September 1994 zum 31. Oktober 1994 gekündigt hatte, schlossen die Parteien vor dem Arbeitsgericht Hamm (- 4 Ca 2030/94 -) einen Vergleich, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus krankheitsbedingten Gründen zum 31. Oktober 1994 und die Wiedereinstellung des Klägers als Spinnmaschinenoperator zum 1. Mai 1995 vorsah. Nach Ziff. 3 des Vergleiches wurde die Dauer der Betriebszugehörigkeit des am 31. Oktober 1994 beendeten Arbeitsverhältnisses auf das neue Arbeitsverhältnis angerechnet.
- 4 Die Beklagte entschloß sich Ende 1996, die Nylonfaserproduktion zum 31. Dezember 2000 stillzulegen. Hiervon waren 497 Arbeitsplätze betroffen, davon mehr als 300 im Produktionsbereich.
- 5 Die Beklagte und der bei ihr gebildete Betriebsrat schlossen am 23. März 1998 gemäß § 95 BetrVG in Ergänzung der Gesamtbetriebsvereinbarung G-6/81 die Betriebsvereinbarung (im folgenden: BV Nr. 192/98) *"zur Auswahl von Mitarbeiter/-innen für Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen gemäß Interessenausgleich Betriebsvereinbarung Nr. 187/97 vom 24. Juni 1997."* Nach Ziff. V. der BV Nr. 192/98 wurden die Gruppen der vergleichbaren Arbeitnehmer zur Auswahl der Mitarbeiter in der Anlage I festgelegt. Innerhalb der gewerblichen Mitarbeiter unterfiel der Kläger der Gruppe "G 01", die die Anlage I als *"alle Mitarbeiter der Entgeltgruppen E 2 - E 5"* umschreibt. Zur Gruppe "G 02" gehörten *"alle Mitarbeiter der Regelwarte, CP, DCS, des Kraftwerks"*. Ziff. V. Abs. 2 der BV Nr. 192/98 bestimmt weiter, daß *"Betriebsrat und Werksleitung darin übereinstimmen, daß aus Gründen der Aufrechterhaltung der Produktion in allen verbleibenden Produktionsbereichen eine maximale Belastung dieser Bereiche durch einen stattfindenden Austausch von Mitarbeitern im Zeitraum vom 01.05.1998 bis zur Maschinenabschaltung gemäß Anlage II definiert ist."* Nach Darstellung der Beklagten lag dieser Regelung die Überlegung zugrunde, daß in den weitergeführten Abteilungen eine reibungslose Aufrechterhaltung der Produktion nur gewährleistet werde, wenn lediglich ein Austausch von 30 % der jeweiligen Stammbesetzung erfolge; 70 % der Stammbesetzung der verbleibenden Abteilungen sollten daher nicht in die Sozialauswahl einbezogen werden. Die konkreten Festlegungen für die einzelnen Abteilungen erfolgten anhand der tabellarischen Auflistung vom 17. März 1998. Für die Abteilung *"Engineering Polymers"* (EP) waren für das Jahr 2000 39 Stellen und als *"Stammbesetzung"* 25 Arbeitnehmer vorgesehen. Für eine Übernahme aus der Abteilung Nylon waren 14 Arbeitnehmer (= ca. 36 %) eingeplant.
- 6 Die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat schlossen weiter am 2. April 1998 die Betriebsvereinbarung G-6/81 (Auswahlregelungen) (im folgenden: BV-G-6/81), die ein Punktsystem zur Durchführung der Sozialauswahl vorsieht. Für jedes volle Lebensjahr ab dem vollendeten 25. Lebensjahr werden 1 Punkt und maximal 35 Punkte anerkannt. Pro unterhaltsberechtigter Person werden 6 Punkte und

für jedes anerkannte volle Jahr der Betriebszugehörigkeit 2 Punkte und maximal 70 berechnet. Die Beklagte ermittelte für den Kläger 34 Punkte.

- 7 Mit Schreiben vom 21. September 2000 hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Klägers an. Dem Schreiben war ua. eine Personalliste mit den Sozialdaten der von der Beklagten als mit dem Kläger vergleichbar angesehenen Arbeitnehmer beigefügt. Als Beginn der Betriebszugehörigkeit des Klägers gab die Beklagte den 23. Februar 1992 an. Der Betriebsrat stimmte der beabsichtigten Kündigung am 22. September 2000 zu.
- 8 Mit Schreiben vom 25. September 2000, dem Kläger am 26. September 2000 übergeben, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2000.
- 9 Hiergegen hat sich der Kläger mit der am 5. Oktober 2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage gewandt. Er hat vor allem geltend gemacht: Die Kündigung sei nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Die beabsichtigte Stilllegung des Bereiches Nylonfasern sei nicht durchgeführt worden. Die Sozialauswahl sei fehlerhaft. Er habe eine überwachende Tätigkeit ausgeübt und sei deshalb mit den Mitarbeitern der Regelwarte (G 02), insbesondere mit neun namentlich Genannten, vergleichbar. Er könne die Arbeit in der Regelwarte nach einer Einarbeitungszeit von sechs Wochen ausüben. Nur für die Tätigkeiten der Regelwartenfahrer benötige man eine Einarbeitungszeit von 24 Monaten. Darüber hinaus habe die Beklagte nicht 70 % der Mitarbeiter aus der Sozialauswahl herausnehmen dürfen. Dies führe zu einer unzulässigen Einschränkung des auswahlrelevanten Personenkreises.
- 10 Insbesondere seien auch die von der Beklagten für vergleichbar angesehenen Mitarbeiter L. und U. weniger sozial schutzbedürftig. Herr L. sei - was unstreitig ist - im Bereich Engineering Polymer (EP) tätig, am 17. März 1968 geboren und weise eine Betriebszugehörigkeit seit dem 4. November 1994 auf. Er habe nach der Liste der Beklagten "0,5 Kinder" und einen Punktwert von 24 Punkten. Herr U. sei - was auch unstreitig ist - in der Abteilung Butacite tätig. Er sei am 30. August 1950 geboren und seit dem 2. November 1994 tätig. Er habe keine Unterhaltspflichten und insgesamt 36 Punkte. Die BV-G-6/81 verstoße gegen zwingendes Recht, da sie die Unterhaltspflichten gegenüber den anderen Sozialkriterien zu stark gewichte. Schließlich sei der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden. Er sei nicht darüber unterrichtet worden, aus welchen Gründen der Arbeitnehmer L. trotz geringerer Punktezahl nicht entlassen worden sei.
- 11 Der Kläger hat - soweit für die Revision noch von Bedeutung - beantragt  
  
festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 25. September 2000 nicht beendet worden ist.
- 12 Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt: Die Kündigung sei aus betrieblichen Erfordernissen erfolgt. Die Nylonfaserproduktion sei Ende 2000 vollständig und endgültig stillgelegt worden. Die Regelwartenmitarbeiter überwachten nicht nur die Anlagen, sondern steuerten sie auch selbst. Die Einarbeitungszeit für die Tätigkeiten der Gruppe G 02 liege bei 15 bis 24 Monate. Auch die Betriebspartner hielten auf Grund ihrer Kenntnisse der betrieblichen Abläufe die Arbeitnehmer der Gruppe G 01 und G 02 für nicht vergleichbar. Durch die "30/70-Regelung" würden aus dem Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer die Arbeitnehmer herausgenommen, die notwendig seien, um die Produktion in den verbleibenden Bereichen überhaupt aufrechterhalten zu können. Insoweit habe eine Belastungsgrenze etabliert werden müssen. Dies stehe im Einklang mit § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG. Dem Arbeitnehmer L. sei nicht anstelle des Klägers gekündigt worden, weil in seinem Bereich bereits 14 andere Arbeitnehmer "ausgetauscht" worden seien. Der Mitarbeiter habe deshalb wegen des ungestörten Produktionsablaufs auf seinem Arbeitsplatz verbleiben müssen. Die übrigen vom Kläger benannten Arbeitnehmer seien mit ihm nicht vergleichbar und darüber hinaus sozial schutzwürdiger, wie beispielsweise der Mitarbeiter U. Der Betriebsrat sei über alle Umstände der Kündigung ausreichend unterrichtet worden.

- 13 Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

### Entscheidungsgründe

- 14 Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht ( § 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO aF), weil der Senat noch nicht abschließend in der Sache entscheiden kann.
- 15 **A.**
- Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet:
- 16 Die Kündigung vom 25. September 2000 sei wirksam. Der Betriebsrat sei vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß angehört worden. Dem stehe die unzutreffende Angabe des Eintrittsdatums des Klägers nicht entgegen. Die Beklagte habe die aus ihrer Sicht maßgebliche Betriebszugehörigkeit angegeben, indem sie die Zeit vom 1. November 1994 bis zum 30. April 1995 entsprechend dem gerichtlichen Vergleich herausgerechnet habe. Die Anhörung zum Kündigungsgrund und zur sozialen Auswahl sei nicht zu beanstanden. Der Betriebsrat habe aus der ihm übergebenen Personalliste erkennen können, daß der Arbeitnehmer L. wegen der *"30/70-Regelung"* im Betrieb verblieben sei. Die Kündigung sei durch ein dringendes betriebliches Erfordernis iSv. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt. Die Beklagte habe die unternehmerische Entscheidung getroffen, die Nylonproduktion zum 31. Dezember 2000 stillzulegen. Die Sozialauswahl sei nicht zu beanstanden. Die Bildung der Vergleichsgruppen sei sachgerecht; auf die Frage, ob sie nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zu überprüfen sei, komme es nicht an. In die Auswahlrichtlinien könnten auch Erfahrungen der Betriebspartner einfließen. Es sei deshalb nicht zu beanstanden, wenn die Arbeitnehmer der Gruppen G 01 und G 02 nicht als vergleichbar angesehen würden. Dies gelte um so mehr, als die unterschiedlichen Anlern- und Einarbeitungszeiten, die die Arbeitnehmer zur Tätigkeit in den genannten Bereichen befähigten, berücksichtigt werden könnten. Die Auswahlkriterien hielten einer Überprüfung auf grobe Fehlerhaftigkeit stand. Die *"30/70-Regelung"* sei zulässig. Deshalb sei der Arbeitnehmer L. nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen gewesen. Die Betriebspartner hätten berechtigterweise hier ihre betriebliche Erfahrung einbringen können, für welche Abteilungen dort bereits beschäftigte Arbeitnehmer erforderlich seien, um einen geordneten Betriebsablauf weiterhin zu gewährleisten. Dabei sei zu berücksichtigen, daß die Produktion in der Nylonabteilung bis zum 31. Dezember 2000 unverändert fortgeführt, dann aber schlagartig beendet worden sei.
- 17 **B.**
- Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand, weil sie § 1 Abs. 3 KSchG verletzen.
- 18 **I.**
- Die Kündigung vom 25. September 2000 ist zwar durch dringende betriebliche Erfordernisse iSd. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt. Ob sie jedoch trotzdem sozial ungerechtfertigt ist, weil die Beklagte bei der Auswahl des Klägers die sozialen Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt hat ( § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG ), kann nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch nicht abschließend beurteilt werden.
- 19 **1.**
- Die Entscheidung des Berufungsgerichts über die Sozialwidrigkeit einer Kündigung ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Bei den Fragen nach den dringenden betrieblichen Erfordernissen ( § 1 Abs. 2 KSchG ) und der ausreichenden Berücksichtigung sozialer

Gesichtspunkte bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers ( § 1 Abs. 3 KSchG ) handelt es sich um die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe, die vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das angefochtene Urteil die Rechtsbegriffe selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (st. Rspr., vgl. BAG 23. November 2000 - 2 AZR 533/99 - BAGE 96, 306 [BAG 23.11.2000 - 2 AZR 533/99] ). Die Beschränkung des revisionsrechtlichen Prüfungsrahmens bezieht sich bei der Prüfung der sozialen Auswahl nicht nur auf die sozialen Indikatoren und deren Gewichtung selbst, sondern auch auf die Bildung der auswahlrelevanten Gruppen (Senat 21. Januar 1999 - 2 AZR 624/98 - AP KSchG 1969 § 1 Namensliste Nr. 3 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 39; 21. Februar 2002 - 2 AZR 581/00 - zur Veröffentlichung vorgesehen (zVv.)).

20 2.

Ein dringendes betriebliches Erfordernis iSv. § 1 Abs. 2 KSchG zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 25. September 2000 lag nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ( § 561 ZPO aF) vor.

21 a)

Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (beispielsweise 17. Juni 1999 - 2 AZR 456/98 - BAGE 92, 79 mwN) können sich die betrieblichen Erfordernisse für eine Kündigung aus innerbetrieblichen Umständen (Unternehmerentscheidungen wie zB Rationalisierungsmaßnahmen, Umstellung oder Einschränkung der Produktion) oder durch außerbetriebliche Gründe (zB Auftragsmangel oder Umsatzrückgang) ergeben. Diese betrieblichen Erfordernisse müssen "dringend" sein und eine Kündigung im Interesse des Betriebes notwendig machen. Die Kündigung muß wegen der betrieblichen Lage unvermeidbar sein (Senat 17. Juni 1999 aaO). Der - nicht auf Schlagworte beschränkte - Vortrag des Arbeitgebers muß erkennen lassen, ob das Bedürfnis an der Tätigkeit des gekündigten Arbeitnehmers wegfällt (Senat 12. April 2002 - 2 AZR 256/01 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 120 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 118).

22 b)

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht entschieden, daß sich solche dringenden betrieblichen Erfordernisse aus der unternehmerischen Entscheidung ergeben können, den gesamten Betrieb oder einen Teil des Betriebs stillzulegen. Eine solche Unternehmerentscheidung ist nicht auf ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen. Erforderlich ist nur der erstliche und endgültige Entschluß des Unternehmers, die (Teil-) Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern für einen seiner Dauer nach unbestimmten, wirtschaftlich nicht unerheblichen Zeitraum aufzuheben. Eine aus diesem Grund erklärte ordentliche Kündigung ist aber nur dann sozial gerechtfertigt, wenn die auf eine Betriebs(teil)stilllegung gerichtete unternehmerische Entscheidung zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits greifbare Formen angenommen hat und eine vernünftige betriebswirtschaftliche Betrachtung die Prognose rechtfertigt, daß bis zum Auslaufen der Kündigungsfrist der Arbeitnehmer entbehrt werden kann (BAG 21. Juni 2001 - 2 AZR 137/00 - AP KSchG 1969 § 15 Nr. 50 = EzA KSchG § 15 nF Nr. 53; 18. Januar 2001 - 2 AZR 514/99 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 115). Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt ist der des Kündigungszugangs (BAG 12. April 2002 - 2 AZR 256/01 - aaO).

23 c)

Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht diese Voraussetzungen als erfüllt angesehen hat. Die Beklagte war - wie schon der Interessenausgleich und die BV Nr. 192/98 zeigen - zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung am 26. September 2000 entschlossen, die Nylonfaserproduktion in ihrem Werk H. zum 31. Dezember 2000 stillzulegen. Damit entfiel zum 31. Dezember 2000 das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern

auf den entsprechenden Arbeitsplätzen in diesem Betriebsteil. Soweit die Revision diese unternehmerische Entscheidung nunmehr erstmals mit dem Hinweis, die Arbeitnehmer würden in der Abteilung Nylon weiterbeschäftigt, in Zweifel zieht, kann dieser neue Tatsachenvortrag in der Revisionsinstanz nicht mehr berücksichtigt werden ( § 561 Abs. 1 ZPO ). Hinzu kommt, daß sich der Kläger auf Umstände beruft, die erst nach Zugang der Kündigung eingetreten sein sollen und daher auch auf die Wirksamkeit der Kündigung keinen Einfluß haben.

24 3.

Die bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erlauben jedoch keine abschließende Beurteilung, ob die Beklagte bei der Auswahl des Klägers soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt hat ( § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG ).

25 a)

Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats bestimmt sich der Kreis der in die soziale Auswahl einzubeziehenden vergleichbaren Arbeitnehmer in erster Linie nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen, also zunächst nach der ausgeübten Tätigkeit. Dies gilt nicht nur bei einer Identität der Arbeitsplätze, sondern auch dann, wenn der Arbeitnehmer auf Grund seiner Tätigkeit und Ausbildung eine andersartige, aber gleichwertige Tätigkeit ausführen kann. Die Notwendigkeit einer kurzen Einarbeitungszeit steht der Vergleichbarkeit nicht entgegen (BAG 17. Februar 2000 - 2 AZR 142/99 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 46 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 43). An einer Vergleichbarkeit fehlt es, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht einseitig auf den anderen Arbeitsplatz um- oder versetzen kann (Senat 17. Februar 2000 - 2 AZR 142/99 - aaO). Dabei kann die tarifliche Eingruppierung - vor allem bei ausgesprochenen Hilfstätigkeiten - für die Beurteilung der Vergleichbarkeit in engen Grenzen herangezogen werden (Senat 25. April 1985 - 2 AZR 140/84 - BAGE 48, 314; 5. Mai 1994 - 2 AZR 917/93 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 23 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 31).

26 b)

Entgegen der Auffassung der Revision ist der Kläger nicht mit den von ihm benannten Arbeitnehmern der Gruppe G 02 vergleichbar.

27 aa)

Die Revision zeigt schon unter Berücksichtigung des eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfungsrahmens keinen Rechtsfehler bei der Bildung des auswahlrelevanten Personenkreises auf. Das Landesarbeitsgericht hat zur Gruppenbildung sowohl auf die unterschiedlichen Anlern- und Einarbeitungszeiten als auch auf die Erfahrungen der Betriebspartner verwiesen. Die Revision legt demgegenüber noch nicht einmal in Ansätzen auf, daß das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung der Bildung der auswahlrelevanten Gruppen G 01 und G 02 Denk- oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und wesentliche Umstände nicht oder nicht widerspruchsfrei berücksichtigt hat. Der Hinweis des Klägers, er sei in der Lage, innerhalb einer für die Beklagte zumutbaren Einarbeitungszeit von sechs Wochen die Tätigkeiten in der Regelwarte zu übernehmen, greift die vom Landesarbeitsgericht nachvollzogene Bildung der auswahlrelevanten Gruppe in einer revisionsrechtlich nicht hinreichenden Form an.

28 bb)

Insbesondere hat der Kläger nicht hinreichend dargelegt, daß überhaupt eine Vergleichbarkeit mit den Mitarbeitern der Gruppe G 02 gegeben ist. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob schon deshalb keine Vergleichbarkeit gegeben ist, weil die Betriebspartner die Vergleichbarkeit der Arbeitnehmergruppen in der nach § 95 BetrVG geschlossenen BV Nr. 187/97 Anlage I geregelt haben und die Bildung des auswahlrelevanten Personenkreises nur auf eine grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden könnte (zum Meinungsstand siehe etwa Stahlhacke/Preis/Vossen-Preis Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 8. Aufl. Rn. 1161).

- 29** Der Kläger hat ohne weitere Begründung nur pauschal behauptet, er sei nach einer Einarbeitungszeit von sechs Wochen in der Lage, als Regelwartenmitarbeiter zu arbeiten. Diese pauschale - und von der Beklagten bestrittene - Behauptung ist einer Beweisaufnahme nicht zugänglich. Der Kläger hätte seinen Sachvortrag näher konkretisieren und substantiieren müssen.
- 30** Nach § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG obliegt die Darlegungs- und objektive Beweislast für die Tatsachen, aus denen sich die Unrichtigkeit der Sozialauswahl ergibt, nämlich zunächst dem Arbeitnehmer. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats (vgl. ua. 15. Juni 1989 - 2 AZR 580/88 - BAGE 62, 116) ist dabei aber von einer abgestuften Darlegungslast auszugehen. Es ist danach zunächst Sache des Arbeitnehmers, die Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl darzulegen, sofern er über die hierzu erforderlichen Informationen verfügt. Soweit der Arbeitnehmer hierzu nicht in der Lage ist und er deswegen den Arbeitgeber zur Mitteilung der Gründe auffordert, die ihn zu der Auswahl veranlaßt haben, hat der Arbeitgeber als Folge seiner materiellen Auskunftspflicht gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG auch im Prozeß substantiiert vorzutragen. Diese sich aus der Mitteilungspflicht ergebende Vortragslast ist allerdings auf die subjektiven, vom Arbeitgeber tatsächlich angestellten Überlegungen beschränkt. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf die vollständige Auflistung der Sozialdaten aller objektiv vergleichbaren Arbeitnehmer (BAG 24. März 1983 - 2 AZR 21/82 - BAGE 42, 151 [BAG 24.03.1983 - 2 AZR 21/82] ; 21. Dezember 1983 - 7 AZR 421/82 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 4 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 29). Gibt der Arbeitgeber keine oder keine vollständige Auskunft, so kann der Arbeitnehmer bei fehlender eigener Kenntnis seiner aus § 1 Abs. 3 KSchG in Verbindung mit § 138 Abs. 1 ZPO herzuleitenden Substantiierungspflicht, die Namen sozial stärkerer Arbeitnehmer zu nennen, nicht genügen. In diesen Fällen ist der der fehlenden Kenntnis des Arbeitnehmers entsprechende Vortrag, es seien sozial stärkere Arbeitnehmer als er vorhanden, schlüssig und ausreichend (BAG 21. Juli 1988 - 2 AZR 75/88 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 17 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 26). Gleiches gilt, wenn dem Vortrag des Arbeitgebers zu entnehmen ist, daß er die Sozialauswahl nicht unter Berücksichtigung des Vortrages des Arbeitnehmers auf aus dessen Sicht vergleichbare Arbeitnehmer erstreckt hat und wenn er es unterläßt, seinen Vortrag im Prozeß zu ergänzen.
- 31** Demnach ist es im Prozeß zunächst Sache des Arbeitnehmers, zu begründen, warum er mit Arbeitnehmern einer bestimmten Gruppe vergleichbar ist. Die bloße Behauptung, eine Vergleichbarkeit sei gegeben, reicht aber hierzu nicht aus. Soweit es ihm möglich ist, hat er darzulegen, welche Qualifikationsanforderungen bei der Ausübung der Tätigkeiten, für die er sich geeignet hält, zu erfüllen sind. Gleichzeitig hat er mitzuteilen, welche Fertigkeiten er wann und wie erworben hat und ob sie ihn zur Ausfüllung des von ihm angestrebten Arbeitsplatzes befähigen. Soweit er von einer gewissen Einarbeitungszeit ausgeht, hat er die von ihm angenommene Dauer anzugeben und zu begründen. Daran fehlt es vorliegend. Daß der Kläger nicht in der Lage gewesen ist, die geforderten Qualifikationsvoraussetzungen zu benennen, zB in der Regelwarte, weil er keinen hinreichenden Einblick in die Arbeitsabläufe dieses Bereiches hatte, hat er nicht dargetan und behauptet. Nur dann wäre es Sache der Beklagten gewesen, konkret darzulegen, welche Qualifikationsanforderungen sie von den als nicht vergleichbar angesehenen Arbeitsplatz fordert und in welcher Zeit Arbeitnehmer die geforderte Qualifikation erlangen können. Dementsprechend scheidet eine Vergleichbarkeit mit den Mitarbeitern der Gruppe G 02 aus.
- 32** c)
- Gleichwohl kann die Beklagte bei der Auswahl unter den Mitarbeitern der Gruppe G 01 unter Umständen die sozialen Gesichtspunkte nicht ausreichend beachtet haben.
- 33** aa)
- Dabei durfte die Beklagte bei der Sozialauswahl von den in der BV-G-6/81 festgelegten Auswahlkriterien ausgehen und die sich daraus ergebenden Punktwerte der sozialen Auswahl zunächst zugrunde legen.
- 34** (1)



Die von der BV-G-6/81 geregelte Gewichtung der Sozialkriterien kann gemäß § 1 Abs. 4 KSchG nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Grob fehlerhaft ist die Sozialauswahl, wenn die Gewichtung der sozialen Kriterien Alter, Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten jede Ausgewogenheit vermissen läßt (BAG 2. Dezember 1999 - 2 AZR 757/98 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 45; zuletzt 5. Januar 2002 - 2 AZR 549/01 - nv.).

35 (2)

Das Landesarbeitsgericht hat unter Berufung auf das Senatsurteil vom 2. Dezember 1999 (aaO) angenommen, es sei zulässig, den Schwerpunkt auf die Unterhaltspflichten zu setzen. Ob diese zu § 1 Abs. 5 KSchG aF getroffene Aussage des Senats auf § 1 Abs. 4 KSchG nF übertragbar ist, kann dahinstehen. Denn zum einen ist eine Übergewichtung der Unterhaltspflichten hier nicht festzustellen. Die Betriebszugehörigkeit ist nämlich mit zwei Punkten für jedes volle Jahr angerechnet worden. Zum anderen ist zu berücksichtigen, daß sich die relativ starke Gewichtung der Unterhaltspflichten hier sogar zugunsten des Klägers auswirkt, der verheiratet und gegenüber einem Kind unterhaltspflichtig ist. Der Kläger hat keinen Arbeitnehmer benannt, der auch von der Beklagten auf Grund seiner höheren Unterhaltspflichten als sozial schutzwürdiger angesehen worden ist.

36 (3)

Dementsprechend ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die vom Kläger benannten Arbeitnehmer und vor allem der Mitarbeiter U., seien im Hinblick auf die von ihnen erzielten höheren Punktezahlen sozial schutzwürdiger als er, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

37 bb)

Allerdings rechtfertigen die bisher getroffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts es nicht, den Arbeitnehmer L. als sozial schutzwürdiger anzusehen bzw. ihn in Anwendung der "30/70-Regelung" gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG aus der Sozialauswahl herauszunehmen. Dies gilt umso mehr als auch nach Einschätzung der Beklagten bei einer durchzuführenden sozialen Auswahl der Kläger (34 Punkte) sozial schutzbedürftiger als der Mitarbeiter L. (24 Punkte) wäre.

38 (1)

Nach § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG gilt Satz 1 nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. Diese Vorschrift erlaubt die Berücksichtigung von besonderen Betriebsablaufstörungen, die mit einer Massenkündigung einhergehen können. Sie können berechnete betriebliche Bedürfnisse im Sinne von § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG sein. Die mit einer Massenkündigung verbundenen Schwierigkeiten erlauben es dem Arbeitgeber aber nicht, völlig von einer Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten abzusehen. Er muß vielmehr darlegen und ggf. unter Beweis stellen, wie viele Arbeitnehmer der unterschiedlichen Qualifikationsstufen in der fortgeführten Betriebsabteilung ausgetauscht werden können, ohne daß dadurch der Arbeitsprozeß ernsthaft gefährdet würde. Je nach Struktur des Betriebs und der Qualifikationsstufe der vergleichbaren Arbeitnehmer wird die Zahl der Arbeitnehmer, die ohne Beeinträchtigung des ordnungsgemäßen Betriebsablaufs im Rahmen der sozialen Auswahl ausgetauscht werden können, unterschiedlich groß sein. Deshalb spricht grundsätzlich schon eine Vermutung dafür, daß soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt wurden, wenn der Arbeitgeber betriebsweit den größeren Teil der Arbeitnehmer aus betriebstechnischen Gründen von der Austauschbarkeit generell ausnimmt und die Sozialauswahl auf den kleineren, verbleibenden Teil der Restbelegschaft beschränkt. Vielmehr muß der Arbeitgeber in jeder Qualifikationsstufe die Anzahl der austauschbaren Arbeitnehmer ermitteln und diejenigen Arbeitnehmer bestimmen, die sozial am wenigsten schutzbedürftig sind. Entsprechend ist in der stillzulegenden Abteilung die gleiche Anzahl der schutzbedürftigen austauschbaren Arbeitnehmer zu bestimmen. Auf diese Zahl von Arbeitnehmern beschränkt sich dann die soziale Auswahl (BAG 25. April 1985 - 2 AZR 140/84 -

BAGE 48, 314; zur Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers für die tatsächlichen Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG auch BAG 23. November 2000 - 2 AZR 533/99 - BAGE 96, 306 [BAG 23.11.2000 - 2 AZR 533/99] ; 10. Februar 1999 - 2 AZR 716/98 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 40 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 38).

39 (2)

Der Arbeitgeber genügt seiner Darlegungslast, wenn er anhand von Tatsachen die begrenzten Austauschmöglichkeiten plausibel darlegt. Nicht zu verlangen ist zwar, daß er eine mathematisch genaue Anzahl noch austauschbarer Arbeitnehmer angibt (von Hoyningen-Huene/Linck KSchG 13. Aufl. § 1 KSchG Rn. 487 c; APS/Kiel § 1 KSchG Rn. 755). Zu beachten ist aber, daß die Bestimmung der Anzahl der Arbeitnehmer, die nicht in die Sozialauswahl einbezogen werden sollen, unter Berücksichtigung der Belange der sozial schwächeren Arbeitnehmer zu erfolgen hat, die ohne die Berufung des Arbeitgebers auf § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG ihren Arbeitsplatz nicht verlieren würden. Nach der Senatsrechtsprechung ist das Interesse des sozial schwächeren Arbeitnehmers im Rahmen des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG gegen das berechnete Interesse des Arbeitgebers an der Herausnahme bestimmter Arbeitnehmer abzuwägen. Je schwerer dabei das soziale Interesse wiegt, umso gewichtiger müssen die Gründe für die Ausklammerung des "Leistungsträgers" sein (BAG 12. April 2002 - 2 AZR 706/00 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 56 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 48). Auch dies ist vom Arbeitgeber darzulegen.

40 (3)

Den geschilderten Anforderungen wird der bisherige Vortrag der Beklagten in mehrerer Hinsicht nicht gerecht.

41 Die Beklagte hat im Prozeß vorgetragen, sie sei bei der Durchführung der Massenentlassung von einer "30/70-Regelung" ausgegangen. Demnach sind grundsätzlich 70 % der Arbeitnehmer in den verbleibenden Abteilungen aus der Sozialauswahl ausgenommen worden, um die Fortführung des Produktionsprozesses zu gewährleisten. Die Beklagte hat im Prozeß bisher nicht dargelegt, warum ausnahmsweise gerade diese Verteilung für die Aufrechterhaltung der Produktion und nicht eine andere notwendig war. Sie hat sich auf den abstrakten Vortrag beschränkt, bei einer Massenkündigung seien Störungen des Betriebsablaufs bei Durchführung einer unbegrenzten Sozialauswahl zu erwarten. Welche konkreten Störungen im vorliegenden Fall in den verbleibenden Abteilungen bei einem entsprechenden Austausch der Mitarbeiter zu erwarten waren, hat sie bisher nicht näher erläutert. Darüber hinaus fehlen jegliche Angaben, welche Arbeiten anfallen, die nur durch erfahrene Arbeitnehmer ausgeführt werden können bzw. wie viele Arbeitnehmer bei fortlaufender Produktion zu Schulungen und betrieblichen Einweisungen und Weiterbildung in welchem Umfang abgestellt werden können. Dabei ist auch der Umstand zu berücksichtigen, daß der Umstrukturierungsprozeß über einen langen Zeitraum geplant war und sich schon deshalb erhebliche Möglichkeiten für eine betriebliche Qualifikation bei laufendem Betrieb ergeben haben. Schließlich hat die Beklagte bisher nicht ausgeführt, welche konkreten Umsetzungsprobleme bei einem weiteren Austausch von Mitarbeitern zu befürchten gewesen wären und warum eine andere als die Quote 30/70 bei allen Abteilungen und allen Tätigkeiten zu gleichen produktionstechnischen Schwierigkeiten geführt hätte. Dies gilt vorliegend umso mehr, als zunächst noch der auswahlrelevante Personenkreis erweitert worden ist, indem sämtliche Mitarbeiter der Entgeltgruppen E 2 - E 5 in einer Gruppe, der Gruppe G 01, zusammengefaßt worden sind. Durch diese Zusammenfassung hat sich der auswahlrelevante Personenkreis - aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer - nicht nur erheblich erweitert, was proportional noch zu einer größeren Herausnahme von Mitarbeitern aus der Vergleichbarkeit im Rahmen der "30/70-Regelung" führte. Indem die Beklagte die Mitarbeiter der Entgeltgruppen E 2 bis E 5 zusammengefaßt und damit sowohl Arbeitnehmer mit einfachen Anlernertätigkeiten (E 2) als auch Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (E 4) und darüber hinausgehenden Kenntnissen und Fertigkeiten (E 5) miteinander generell verglichen hat, hat sie den Rahmen der sozialen Vergleichbarkeit gesprengt.

42

Weiterhin ist zu berücksichtigen, daß die Beklagte zwar vorgetragen hat, sie habe sich mit dem Betriebsrat auf eine "30/70-Regelung" verständigt. In Ziff. V. der Betriebsvereinbarung Nr. 192/98 haben aber die Betriebspartner eine solche "Quote" nicht festgelegt. Sie haben nur eine Beschränkung der Sozialauswahl gemäß der Anlage II vereinbart. Es mag sein, daß die Betriebspartner bei der Einigung auf die konkreten Zahlen gedanklich von der "30/70-Regelung" ausgegangen sind. Vereinbart haben sie jedoch Zahlen, die sogar zum Teil nicht unerheblich von dieser Regel abweichen. So waren für den Bereich Engineering Polymer (EP) für das Jahr 2000 39 Stellen vorgesehen. Die Stammebelegschaft wurde mit 25 Arbeitskräften (= 64 %) angegeben, 14 Arbeitnehmer (= 36 %) aus der Abteilung Nylon sollten übernommen werden. Gerade unter Berücksichtigung des Umstands, daß es bei der gerichtlichen Kontrolle darum geht, zu verhindern, daß der Arbeitgeber unter Berufung auf § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG einen zielgerichteten Eingriff zur Kündigung bestimmter Arbeitnehmer vornimmt (BAG 23. November 2000 - 2 AZR 533/99 - BAGE 96, 306 [BAG 23.11.2000 - 2 AZR 533/99] ), bedarf es deshalb darüber hinaus einer näheren, plausiblen Begründung des Arbeitgebers zu den auszutauschenden Mitarbeitern. Dementsprechend wird das Landesarbeitsgericht der Beklagten Gelegenheit geben müssen, die nur ausnahmsweise mögliche Herausnahme von 70 % der Belegschaft allgemein und des Arbeitnehmers L. im Besonderen näher zu begründen.

**43**      **II.**

Die Klage des Klägers ist auch nicht aus anderen Gründen begründet. Entgegen der Auffassung der Revision ist die Kündigung vom 25. September 2000 nicht schon nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Der Betriebsrat ist vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß angehört worden.

**44**      **1.**

Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist eine Kündigung nicht erst dann unwirksam, wenn eine Unterrichtung des Betriebsrats ganz unterblieben ist, sondern schon dann, wenn der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht nicht richtig, insbesondere nicht ausführlich genug nachgekommen ist (BAG 21. Juni 2001 - 2 AZR 30/00 - EzA BGB § 626 Unkündbarkeit Nr. 7; 17. Februar 2000 - 2 AZR 913/98 - BAGE 93, 366 [BAG 17.02.2000 - 2 AZR 913/98] ; 16. September 1993 - 2 AZR 267/93 - BAGE 74, 185 [BAG 16.09.1993 - 2 AZR 267/93] ). Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat grundsätzlich die Personalien des zu kündigenden Arbeitnehmers, die Beschäftigungsdauer, die Kündigungsart sowie die Kündigungsgründe mitzuteilen. Das Anhörungsverfahren hat über die reine Unterrichtung hinaus den Sinn, den Betriebsrat Gelegenheit zu geben, seine Überlegungen zu der Kündigungsabsicht dem Arbeitgeber zur Kenntnis zu bringen. Die Anhörung soll in geeigneten Fällen dazu beitragen, daß es gar nicht erst zum Ausspruch einer Kündigung kommt (BAG 2. November 1983 - 7 AZR 65/82 - BAGE 44, 201, zu A I 2 b der Gründe). Aus diesem Sinn und Zweck der Anhörung folgt für den Arbeitgeber die Verpflichtung, die Gründe für seine Kündigungsabsicht derart mitzuteilen, daß er dem Betriebsrat eine nähere Umschreibung des für die Kündigung maßgeblichen Sachverhalts gibt. Die Kennzeichnung des Sachverhalts muß so umfassend sein, daß der Betriebsrat ohne eigene Nachforschungen in der Lage ist, selbst die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich ein Bild zu machen. Der Arbeitgeber genügt daher der ihm obliegenden Mitteilungspflicht nicht, wenn er den Kündigungssachverhalt nur pauschal, schlagwort- oder stichwortartig umschreibt oder lediglich ein Werturteil abgibt, ohne die für seine Bewertung maßgeblichen Tatsachen mitzuteilen (BAG 2. November 1983 - 7 AZR 65/82 - aaO). Allerdings sind an die Mitteilungspflichten des Arbeitgebers im Anhörungsverfahren nicht dieselben Anforderungen zu stellen wie an die Darlegungslast im Kündigungsschutzprozeß. Zudem gilt der Grundsatz der subjektiven Determinierung, demzufolge die Arbeitnehmervertretung immer schon dann ordnungsgemäß angehört worden ist, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat die aus seiner Sicht tragenden Gründe mitgeteilt hat (st. Rspr. Senat, zB 21. Juni 2001 - 2 AZR 30/00 - EzA BGB § 626 Unkündbarkeit Nr. 7; 17. Februar 2000 - 2 AZR 913/98 - BAGE 93, 366 [BAG 17.02.2000 - 2 AZR 913/98] ).

**45**      **2.**

Unter Berücksichtigung dieses Maßstabs ist ein Fehler bei der Betriebsratsanhörung nicht erkennbar.

**46** a)

Mit zutreffenden Erwägungen hat das Landesarbeitsgericht begründet, daß die Angabe des 23. September 1992 als Eintrittsdatum des Klägers in den Betrieb der Beklagten ausreichend ist und nicht zur Unwirksamkeit der Betriebsratsanhörung führt. Hiergegen werden nunmehr auch von der Revision keine Einwände mehr erhoben.

**47** b)

Der Betriebsrat ist auch hinreichend über den Kündigungsgrund unterrichtet worden, indem die Beklagte ihm mitgeteilt hat, sie plane die Nylonfaserproduktion zum 31. Dezember 2000 einzustellen.

**48** c)

Die Durchführung der Sozialauswahl ist in Abstimmung mit dem Betriebsrat erfolgt, wie die mit ihm vor der Anhörung getroffenen Vereinbarungen zeigen. Zudem wurde dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung nochmals die Personalliste übergeben, der die sozialen Daten aller Mitarbeiter der Entgeltgruppen E 2 bis E 5 (ohne Mitarbeiter der Abteilung DCS) zu entnehmen sind. In der Liste ist auch der vom Kläger im Zusammenhang mit der Betriebsratsanhörung benannte Mitarbeiter L. aufgeführt. Die Bezeichnung "*EP Service 30 %*" verdeutlicht ausreichend, daß er nach der Vorstellung der Beklagten der "*30/70-Regelung*" unterfallen sollte.

---

Von Rechts wegen