

|                            |    |                |     |
|----------------------------|----|----------------|-----|
| Für das Nachschlagewerk!   | Ja |                |     |
| Für die Fachpresse!        | Ja | (auszugsweise) | 142 |
| Für die amtliche Sammlung! | Ja |                |     |

12. DEZ. 1968

-----

Gesetz: KSchG § 1 Abs. 1, 2; BGB §§ 242, 611, 157, 150, 151, 620 Probearbeitsverhältnis

Leitsatz:

Selbst bei Vorliegen von die Kündigung an sich rechtfertigenden betriebsbedingten Gründen kann der Arbeitgeber diese Gründe nicht geltend machen, wenn er bei Ausspruch der Kündigung sich dem Arbeitnehmer gegenüber bereit erklärt hat, die Kündigung zurückzuziehen, falls der Arbeitnehmer auf neue, mit der betrieblichen Situation nicht weiter zusammenhängende Bedingungen des Arbeitgebers eingeht.

Aktenzeichen: 1 AZR 102/68

Urteil des BAG vom 12. Dezember 1968 LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 102/68  
3 Sa 853/67 Hamm

# Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
12. Dezember 1968

gez. Henkelmann,  
Regierungsoberschreterin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund  
der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 1968 durch den  
Präsidenten Prof. Dr. Müller, die Bundesrichter Wichmann  
und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Winkler und  
Dr. Rothweiler für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des  
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. Januar 1968  
- 3 Sa 853/67 - wird auf Kosten des Beklagten  
zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

- 2 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Tatbestand:

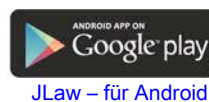
Der Beklagte, Diplom-Ingenieur der Fachrichtung "Bauingenieurwesen", betätigt sich in R als Prüfungsingenieur für Baustatik (Holz-, Stahlbeton- und Stahlbau) sowie als beratender Ingenieur für Bauwesen. Er betreibt in R - ein Büro, in dem in den letzten Jahren durchschnittlich drei bis vier Ingenieure arbeiteten. Im Jahre 1959 richtete er in E ein Zweigbüro ein, das er in den ersten 5 1/2 Jahren selbst leitete. Es war Mitte 1964 mit vier Fachschulingenieuren sowie mit zwei Schreibkräften und in den Jahren 1965 und 1966 zusätzlich mit mehreren Studenten besetzt. Nachdem Ende 1966 und Anfang 1967 zwei Bauingenieure, ein technischer Zeichner und eine Schreibkraft ihre Tätigkeit bei dem Beklagten eingestellt hatten, stellte dieser am 1. März 1967 und am 1. April 1967 zwei Bauingenieure und eine weitere Schreibkraft ein. Mitte 1967 waren in dem E Büro ein Diplom-Ingenieur (der Kläger), drei Bauingenieure, ein Werkstudent und zwei Schreibkräfte beschäftigt.

Der Kläger übernahm mit Wirkung vom 1. Juli 1964 die Leitung der E Außenstelle. Zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern war er nicht berechtigt.

Er war bis zum 31. Dezember 1962 als Prokurist und Leiter der Bau- und Wohnungsabteilung bei den Steinkohlenbergwerken M S beschäftigt gewesen. Wegen der Stilllegung des Bergwerks bezieht er seit dem 1. Januar 1963 als Mitglied des Bochumer Verbandes oberer Bergbaubeamten ein monatliches Übergangsgeld in Höhe von 50 % seiner späteren Pension, das seit dem 1. April 1967 auf 868,-- DM brutto festgesetzt worden ist. In der Zeit vom 1. August 1963 bis zum 31. Juli 1964 zahlte ihm die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte ein vorgezogenes Altersruhegeld von monatlich 450,-- DM.

Der Kläger hatte sich auf ein Inserat des Beklagten als Leiter der E Außenstelle beworben. Mit Schreiben vom 12. Juni 1964 hatte der Beklagte dem Kläger folgendes mitgeteilt:

"Unter Bezugnahme auf Ihre Bewerbung vom 30.5. und die persönliche Rücksprache vom 6.6.1964 stelle ich Sie als Leiter meiner Büroaußenstelle in E ein. Ihr



Dienstantritt soll vereinbarungsgemäß am Mittwoch, dem 1. Juli 1964, erfolgen.

Als Gehalt vereinbarten wir brutto DM 2.000,- je Monat, wobei Abzüge für Steuern, Sozialabgaben usw. sich nach den gesetzlichen Bestimmungen regeln. Ihr Urlaubsanspruch soll sich auf 28 Arbeitstage belaufen.

Dieses Anstellungsschreiben stellt zunächst ein Provisorium dar, bis mein Berater in arbeitsrechtlichen und Vertragsangelegenheiten, Herr Rechtsanwalt G , in den nächsten Tagen vom Urlaub zurückkommt und dann diesen Vertrag entsprechend formulieren und paraphieren wird.

Für die Gehaltsabrechnungen usw. benötige ich noch Ihre Steuerkarte."

Dieses Schreiben erkannte der Kläger als richtig an, indem er es am 16. Juni 1964 mit dem Zusatz unterzeichnete: "Die vorerwähnten Anstellungsbedingungen erkenne ich hiermit unterschriftlich an."

Der Beklagte bat seinen Anwalt, Rechtsanwalt G , einen Anstellungsvertrag zu entwerfen. Dieser fertigte einen Entwurf an, den der Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 17. September 1964 übersandte. Der Kläger befand sich zu dieser Zeit im Urlaub und reichte im November 1964 dem Beklagten den Vertragsentwurf des Rechtsanwalts G mit handschriftlichen Änderungsvorschlägen zurück. Rechtsanwalt G sollte erneut diesen abgeänderten Entwurf überprüfen. Infolge einer schweren Erkrankung und außerordentlicher Inanspruchnahme gab Rechtsanwalt G seine Stellungnahme erst mit Schreiben vom 7. Juli 1965 ab. Diese Stellungnahme gab der Beklagte dem Kläger am 2. August 1965 bekannt. Der Kläger legte mit Schreiben vom 30. Oktober 1965 dem Beklagten einen neuen Vertragsentwurf vor. Am 5. November 1965 führten die Parteien ein Telefongespräch, dessen Inhalt strittig ist. Unter Bezugnahme auf dieses Telefongespräch sandte der Kläger dem Beklagten mit Schreiben vom 6. November 1965 die zweite Ausfertigung des Entwurfs und die Stellungnahme des Rechtsanwalts G vom 7. Juli 1965 zurück. Mit Schreiben vom 7. Mai 1966 teilte der Kläger dem Beklagten die Höhe seiner Tantieme für das Jahr 1965 mit. In diesem Schreiben wies der Kläger auf den dem Beklagten am 30. Oktober 1965 überreichten Vertragsentwurf hin. Es heißt hierin:



- 4 -

"Bei dem Vertragsentwurf, den ich Ihnen am 30. Oktober 1965 geschickt habe, hatten Sie Bedenken gegen die Auslagenpauschale in § 5. Ich darf deswegen annehmen, daß der Entwurf im übrigen Ihre Billigung gefunden hat."

Auf diesen Teil des Schreibens und auf den am 30. Oktober 1965 übersandten Vertragsentwurf des Klägers antwortete der Beklagte nicht.

Am 17. Januar und 11. Februar 1967 kam es zu Gesprächen der Parteien in E und R. Auf Wunsch des Beklagten stellte der Kläger den bisherigen Schriftwechsel über den Abschluß eines Arbeitsvertrags zur Verfügung. Am 7. März 1967 übersandte der Beklagte dem Kläger einen von ihm abgeänderten und bereits unterzeichneten Anstellungsvertrag mit Datum vom 1. März 1967. Der Kläger, der inzwischen zweimal erkrankt war, lehnte mit Schreiben vom 22. April 1967 den Vertragsentwurf des Beklagten ab.

Der Beklagte kündigte dem Kläger am 18. Mai 1967 zum 30. Juni 1967 fernmündlich. Mit einem vom 19. Mai 1967 datierten Schreiben bestätigte der Beklagte die Kündigung ("zum 20. Juni 1967") und teilte hierzu noch folgendes mit:

"Ich bedauere, daß ich zu diesen Maßnahmen auch dadurch gezwungen worden bin, daß meine Bemühungen, zu klaren schriftlichen Vereinbarungen mit Ihnen zu kommen, ohne Ergebnis geblieben sind."

Der Kläger forderte den Beklagten mit Schreiben vom 23. Mai 1967 auf, die Kündigung zurückzunehmen. In seinem Antwortschreiben vom 26. Mai 1967 berichtigte der Beklagte den mit dem "20. Juni 1967" angegebenen Kündigungstermin in "30. Juni 1967" und schloß seinen Brief wie folgt:

"Die Kündigung halte ich aufrecht. Ich bin bereit, sie zurückzunehmen, wenn Sie sich nunmehr entschließen können, den Vertrag in der Ihnen zuletzt vorgeschlagenen Form zu akzeptieren."

Gegen die Kündigungen hat der Kläger am 6. Juni 1967 beim Arbeitsgericht Klage auf Feststellung eingereicht, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigungen vom 18. Mai, 19. Mai und 26. Mai 1967 nicht aufgelöst sei. Der Beklagte hat um Klagabweisung gebeten. Er vertritt die Ansicht, der Kläger habe den

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Abschluß eines Arbeitsvertrags hinausgezögert. Er habe damit gezeigt, daß er an dem Abschluß eines ordnungsgemäßen Arbeitsvertrags nicht interessiert sei; dem Beklagten könne daher nicht zugemutet werden, den Kläger länger zu beschäftigen. Die Kündigung sei auch aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gerechtfertigt. Im Jahre 1967 sei der Umsatz der Außenstelle erheblich zurückgegangen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klagabweisungsantrag weiter.

#### Entscheidungsgründe:

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß sich die Parteien über die entscheidenden Pflichten des Arbeitsvertrags einig gewesen sind. Die hiergegen erhobenen Rügen der Revision sind nicht begründet.

Der Revision kann nicht gefolgt werden, wenn sie meint, das Landesarbeitsgericht habe den Vertrag vom 12. Juni 1964 unrichtig ausgelegt und verkannt, daß dieser Vertrag keine endgültigen Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien geschaffen habe, sondern solche erst durch Abschluß eines von dem Anwalt des Beklagten auszuarbeitenden Anstellungsvertrages begründet werden sollten. Der Vertrag enthält nämlich alle wesentlichen Punkte eines Arbeitsvertrags. In ihm haben sich die Parteien darüber geeinigt, daß der Kläger gegen Zahlung eines bestimmt angegebenen monatlichen Gehalts und gegen Gewährung eines Urlaubs von 28 Tagen im Jahr als Leiter der Außenstelle E in die Dienste des Beklagten treten sollte. Damit war ein für beide Teile bindender Arbeitsvertrag zustandegekommen.

Gegen den Abschluß eines rechtswirksamen Arbeitsvertrags spricht nicht, wie die Revision meint, die in dem Vertrag enthaltene Erklärung, der Anwalt des Beklagten werde nach seiner Rückkehr aus dem Urlaub "diesen Vertrag entsprechend formulieren und paraphieren". Diese Erklärung kann nur dahin verstanden werden, daß der zwischen den Parteien am 16. Juni 1964 abgeschlossene Arbeitsvertrag durch den Anwalt des Beklagten lediglich in eine juristisch einwandfreie Form gebracht werden sollte.



Die Rechtswirksamkeit dieses Vertrags wurde ferner nicht dadurch berührt, daß die Parteien sich in den nachfolgenden Verhandlungen nicht über alle Punkte des von dem Anwalt des Beklagten ausgearbeiteten Anstellungsvertrags einigen konnten. Denn dieser Vertrag sollte das - bereits bestehende und nicht zuletzt auch durch die Aufnahme der Tätigkeit seitens des Klägers effektuierte - Arbeitsverhältnis nur in gewisser Weise modifizieren. Wenn die Revision hierzu die Verletzung der §§ 150, 151 BGB rügt und meint, das Landesarbeitsgericht habe übersehen, daß ein rechtswirksamer Vertrag nur zustande komme, sofern das Vertragsangebot angenommen worden sei, daß aber bei einer Abänderung oder Einschränkung das Vertragsangebot als abgelehnt gelte, so kann ihr das vorliegend nicht zum Erfolg verhelfen. Die Revision verkennt nämlich, daß der Vertrag vom 16. Juni 1964, wie oben ausgeführt, als ein in sich vollständiger und nach seinem Inhalt auf die Dauer bestehender Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, dessen Bestehen von dem Zustandekommen des noch zu fixierenden Anstellungsvertrags nicht betroffen werden konnte. Die gesetzliche Folge, daß die Annahme eines Vertragsangebots unter Erweiterung, Einschränkung oder Änderung als Ablehnung verbunden mit einem neuen Angebot gilt (§ 150 Abs. 2 BGB), hatte keine Auswirkung auf das bestehende Arbeitsverhältnis. Sie konnte nur für die Vertragsverhandlungen über den nach dem Vorhaben der Vertragsparteien weiter zu formulierenden Anstellungsvertrag von Bedeutung sein.

Rechtsirrig ist weiter die Ansicht der Revision, auf den Vertrag vom 16. Juni 1964 seien die von der Rechtsprechung für das Probearbeitsverhältnis entwickelten Grundsätze entsprechend anzuwenden; da die Parteien das Arbeitsverhältnis von dem Abschluß eines endgültigen schriftlichen Anstellungsvertrags abhängig gemacht hätten, könne das bestehende Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden, wenn es nicht zu dem Abschluß des beabsichtigten Arbeitsvertrags komme. Eine entsprechende Anwendung der für das Probearbeitsverhältnis entwickelten Grundsätze auf den Vertrag vom 16. Juni 1964 entfällt schon deshalb, weil diesem Vertrag und dem Probearbeitsverhältnis keine rechtsähnlichen Tatbestände zugrunde liegen. Sinn und Zweck der Probear-



beitsverhältnisse ist es, dem Arbeitnehmer Gelegenheit zu geben, sich gegenüber dem Arbeitgeber zu bewähren und gegebenenfalls auch selbst zu prüfen, ob er für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist. Das Probearbeitsverhältnis wird daher nur auf Zeit geschlossen. Für die Probezeit können die Arbeitsvertragsparteien, soweit keine zwingenden gesetzlichen Bestimmungen entgegenstehen, im Hinblick auf die mögliche Erkenntnis, daß die Erprobung negativ ausgefallen ist, kürzere Kündigungsfristen oder ein jederzeitiges Kündigungsrecht vereinbaren. An den Voraussetzungen für ein Probe- oder ein entsprechend gelagertes Arbeitsverhältnis fehlt es jedoch im Streitfall.

Der Vertrag vom 16. Juni 1964 war ein in sich vollständiger, auf unbestimmte Zeit abgeschlossener Arbeitsvertrag. Aus ihm ergibt sich nicht, daß die Parteien nur lockere, leichter kündbare arbeitsvertragliche Beziehungen eingehen wollten. Ein dahingehender Wille der Vertragsparteien hätte jedenfalls unmißverständlich und klar zum Ausdruck gebracht werden müssen, was nicht geschehen ist. Der Annahme eines solchen nach Ansicht des Beklagten jederzeit kündbaren Arbeitsvertrags steht aber auch entgegen, daß der Kläger fast drei Jahre tätig war; der Beklagte hat während dieser Zeit auf Abschluß eines neu formulierten Anstellungsvertrags nicht gedrängt.

Somit ist davon auszugehen, daß die Parteien die durch den Vertrag vom 16. Juni 1964 entstandenen arbeitsvertraglichen Bindungen nicht von der Klärung der noch nicht geregelten Vertragsbestimmungen und dem Abschluß des vorgesehenen schriftlichen Anstellungsvertrags abhängig machen wollten.

2. Da nach den mit zulässigen und begründeten Revisionsrügen nicht angefochtenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auf das Arbeitsverhältnis des Klägers das Kündigungsschutzgesetz anzuwenden ist, ist die Kündigung demnach sozial nur gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Eine solche Rechtfertigung der Kündigung besteht nicht. Das Landesarbeitsgericht hat die von dem Beklagten ausgesprochene Kündigung zu Recht als sozial nicht gerechtfertigt angesehen, weil der Kläger



weder durch seine Person noch durch sein Verhalten Gründe gegeben hat, welche seiner Weiterbeschäftigung entgegenstünden; auch ist eine Berufung auf dringende betriebliche Erfordernisse, die die Kündigung bedingen könnten, nicht möglich.

Das Landesarbeitsgericht hat zunächst geprüft, ob der Kläger infolge der von dem Beklagten behaupteten Kontaktarmut für die Stellung als Leiter der Außenstelle E ungeeignet gewesen ist. Es meint, der Annahme der Kontaktarmut stehe der Umsatz der Außenstelle in den Jahren 1965 und 1966 entgegen. Dieser habe im Jahre 1965 244.000,-- DM und im Jahre 1966 220.000,-- DM betragen. Die Außenstelle habe unter der Leitung des Klägers mit erheblichen Gewinnen abgeschlossen. Aus dieser Entwicklung der Außenstelle lasse sich nicht der Schluß einer mangelhaften Eignung des Klägers als Büroleiter ziehen.

Gegen die tatsächlichen Darlegungen des Landesarbeitsgerichts hat die Revision keine Einwendungen erhoben. Die rechtliche Wertung, die das Landesarbeitsgericht der von ihm festgestellten Umsatzentwicklung hat angedeihen lassen, bietet keine Anhaltspunkte dafür, daß es die gesetzlichen Tatbestandsmerkmale des § 1 Abs. 2 KSchG verkannt oder den Sachverhalt nicht erschöpfend oder unter Verstoß gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze gewürdigt hätte.

Ohne Rechtsirrtum hat das Landesarbeitsgericht weiter angenommen, die Kündigung könne nicht darauf gestützt werden, daß der Kläger unrechtmäßig Überstunden und Kilometergeld berechnet habe. Nach § 1 Abs. 1 Satz 2 KSchG hat der Arbeitgeber die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen. Der Beklagte hätte somit für die von ihm aufgestellten, vom Kläger bestrittenen Behauptungen Beweise anbieten müssen. Er hat jedoch nach den nicht angefochtenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts einen Beweis für diese Behauptungen nicht angetreten.

Ebensowenig kann der Beklagte seine Kündigung darauf stützen, daß der Kläger den Abschluß des beabsichtigten Anstellungsvertrags hinausgezögert und vereitelt habe und daß angesichts der Nichteinigung der Parteien die Kündigung der einzige Weg gewesen sei, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Beklagte den Ver-



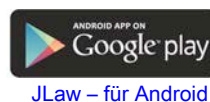
tragsentwurf des Klägers vom 30. Oktober 1965 unbeantwortet gelassen. Auch auf den Hinweis des Klägers in seinem Schreiben vom 7. Mai 1966, er gehe davon aus, daß der Entwurf vom 30. Oktober mit Ausnahme der Regelung der Auslagenpauschale die Billigung des Beklagten gefunden habe, hat der Beklagte nicht reagiert. Damit hatte der Kläger von sich aus alles getan, um den Anstellungsvertrag zu einer endgültigen Formulierung zu bringen. Es war nunmehr Sache des Beklagten, zu den Vorschlägen des Klägers Stellung zu nehmen. Der Beklagte konnte nicht erwarten, der Kläger würde den ihm im März übersandten völlig umgearbeiteten Entwurf eines Anstellungsvertrags widerspruchslos annehmen. Die Ablehnung des Vertragsentwurfs durch den Kläger durfte der Beklagte daher nicht mit einer Kündigung beantworten. Bevor er kündigte, mußte er neue Verhandlungen mit dem Kläger führen.

Die Kündigung kann schließlich nicht, wie der Beklagte meint, auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt werden.

Die erstmals im Verlauf des Prozesses auf diese Gründe gestützte Kündigung steht im Widerspruch zu dem Verhalten des Beklagten bei Ausspruch der Kündigung. In seinem Schreiben vom 30. Juni 1967 erklärte sich der Beklagte bereit, seine Kündigung zurückzunehmen, falls der Kläger den Vertragsentwurf des Beklagten unterschreibe. Selbst bei Vorliegen von die Kündigung an sich rechtfertigenden betriebsbedingten Gründen kann der Beklagte diese Gründe nicht geltend machen. Das stellt jedenfalls einen Verstoß gegen Treu und Glauben dar. Das widersprüchliche Verhalten des Beklagten gegenüber dem Kläger trifft jenen; es kann nicht zu Lasten des letzteren gehen.

Im übrigen wäre eine betriebsbedingte Kündigung auch sachlich nicht gerechtfertigt.

Eine Kündigung aus betrieblichen Gründen ist nach § 1 Abs. 2 KSchG nicht sozialwidrig, wenn dringende betriebliche Erfordernisse die Kündigung bedingen. In dem Wort "dringend" kommt zum Ausdruck, daß betriebsbedingte Kündigungen nur dann sozial gerechtfertigt sind, wenn sie wirklich im Interesse



- 10 -

des Betriebs liegen und für den Arbeitgeber keine Möglichkeit besteht, durch andere Maßnahmen als eine Kündigung der betrieblichen Lage Rechnung zu tragen (BAG AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; Hueck, KSchG, 5.Aufl., § 1 Anm. 36 ff.; Herschel-Steinmann, KSchG, 5.Aufl., § 1 Anm. 41; Müller, DB 62, S. 1570). Es muß somit eine betriebliche Zwangslage vorliegen, die die Kündigung erforderlich macht. Die Kündigung des Klägers wäre demnach nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sie aus Gründen der notwendigen Kostenersparnis erforderlich war und für den Beklagten keine Möglichkeit bestand, durch andere Maßnahmen die Kosten zu senken.

Der Beklagte hat nicht vorgetragen, daß für ihn nur die in dem neuen Vertragsentwurf festgelegten Arbeitsbedingungen wirtschaftlich tragbar seien und nur unter diesen Bedingungen eine Weiterbeschäftigung des Klägers möglich sei. Den von dem Beklagten geltend gemachten Erfordernissen stehen zudem die von ihm zur fraglichen Zeit vorgenommenen Neueinstellungen entgegen. Nach den von der Revision mit zulässigen und begründeten Revisionsrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts konnte eine Senkung der Betriebs- und Lohnkosten ferner auch dadurch erreicht werden, daß dem Kläger neben den Obliegenheiten des Leiters der Außenstelle zusätzlich die Aufgaben eines Bauingenieurs übertragen wurden.

Da der Beklagte sich somit für die von ihm dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung nicht auf dringende betriebliche Erfordernisse berufen kann und da die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung selbst nicht vorliegen, brauchte nicht mehr geprüft zu werden, ob die von dem Landesarbeitsgericht vorgenommene Abwägung des Interesses des Klägers an der Aufrechterhaltung und des Interesses des Beklagten an der Lösung des Arbeitsver-

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

hältnisses erschöpfend ist. Auf eine solche Interessen-  
abwägung kam es im vorliegenden Fall nicht mehr an.

gez. Dr. Müller      Wichmann      Wendel  
Dr. Winkler      Dr. Rothweiler

