

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 102; KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung; ZPO § 288

Leitsätze:

1. Die Einleitung des Anhörungsverfahrens durch den Arbeitgeber zu einer von ihm beabsichtigten Kündigung eines Arbeitnehmers nach § 102 Abs. 1 BetrVG ist nicht deswegen fehlerhaft, weil die dem Betriebsrat mitgeteilten Kündigungsgründe die Kündigung objektiv nicht rechtfertigen, sich im Kündigungsschutzprozeß als unzutreffend herausstellen oder vom Arbeitgeber nicht bewiesen werden können.
2. Wenn der Arbeitgeber während einer auf sein Verlangen einberufenen Sitzung des Betriebsrats, in der die beabsichtigte Kündigung eines Arbeitnehmers behandelt wird, auch bei der Beschlußfassung des Betriebsrats anwesend ist, dann wirkt sich das auf die Ordnungsmäßigkeit des Anhörungsverfahrens im Sinne des § 102 Abs. 1 BetrVG jedenfalls dann nicht aus, wenn er den Betriebsrat weder veranlaßt hat, sofort eine abschließende Stellungnahme abzugeben, noch davon abgehalten hat, eine weitere Sitzung ohne seine Anwesenheit durchzuführen.

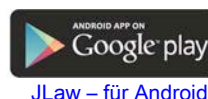
Aktenzeichen: 2 AZR 289/76

Urteil des BAG vom 24. März 1977

LAG Rheinland-Pfalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 Sa 542/75 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
24. März 1977

gez. Bittner,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. März 1977 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Meyer-Estorf und Mayr für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 5. November 1975 - 6 Sa 542/75 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit Oktober 1971 bei der Beklagten als Angestellter im Außendienst beschäftigt. Mit Schreiben vom 7. März 1975 hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1975 gekündigt. Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Er hat in der Klageschrift vorgetragen, die ohne Angabe von Gründen ausgesprochene Kündigung sei "weiterhin" gemäß § 102 BetrVG unwirksam, weil der Betriebsrat hierzu nicht angehört worden sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die beabsichtigte Kündigung des Klägers sei dem Betriebsrat bereits am 4. März 1975 mitgeteilt worden. Der Betriebsrat habe noch am selben Tage darüber beraten, der Kündigung einstimmig zugestimmt und die Geschäftsleitung von dieser Stellungnahme mündlich unterrichtet.

Der Kläger hat diese Darstellung der Beklagten unter Vorlage von schriftlichen Erklärungen der drei Mitglieder des Betriebsrats bestritten, die ihm bestätigt haben, sie seien über seine Entlassung nicht rechtzeitig informiert worden.

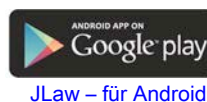
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat ausgeführt, nach den Aussagen der Mitglieder des Betriebsrats sei davon auszugehen, daß am 4. März 1975 eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats und eine Stellungnahme zu der beabsichtigten Kündigung erfolgt sei. Damit, ob die Kündigung sozialwidrig ist, hat sich das Arbeitsgericht mit der Begründung nicht befaßt, der Kläger habe keine weiteren Gründe dargetan, die die Unwirksamkeit der Kündigung bedingen könnten.

Der Kläger hat zur Begründung seiner Berufung vorgetragen, die Anhörung des Betriebsrats sei nicht ordnungsgemäß gewesen, weil seine Meinungsbildung ohne förmliche Beschlußfassung in Anwesenheit des Arbeitgebers erfolgt sei. Durch die Anwesenheit des Arbeitgebers hätten sich die Mitglieder des Betriebsrats in einer Drucksituation befunden. Die Beklagte habe den Betriebs-

- 3 -



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



- 3 -

rat zudem nicht über die wahren Kündigungsgründe unterrichtet. Sie habe die Kündigung mit Rationalisierungsmaßnahmen begründet. Das könne nicht richtig sein, weil die Beklagte schon am 15. und 16. März 1975 in einer Zeitungsanzeige einen weiteren Außendienstmitarbeiter gesucht habe. Da er eine Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG erhoben habe, hätte das Arbeitsgericht nicht nur die "weiterhin" geltend gemachte Verletzung des § 102 BetrVG, sondern auch prüfen müssen, ob die Kündigung sozialwidrig sei.

Die Beklagte hat darauf erwidert, die Mitglieder des Betriebsrats seien in der auf Verlangen ihrer beiden persönlich haftenden Gesellschafter einberufenen Sitzung am 4. März 1975 nicht von den anwesenden Gesellschaftern unter Druck gesetzt worden. Der Betriebsrat habe vielmehr lange und freimütig über die Berechtigung der Kündigung sowie über die soziale Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers beraten. Die Mitglieder des Betriebsrats hätten sich nicht mit einer unzureichenden Unterrichtung zufrieden gegeben. Der Kläger könne sich nicht mehr darauf berufen, daß die Kündigung jedenfalls sozialwidrig sei, weil er in der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht auf Befragen des Gerichts erklärt habe, er rüge nur die Verletzung des § 102 BetrVG.

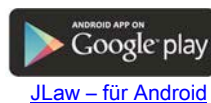
Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts aufgehoben und der Klage stattgegeben. Es hat angenommen, die Kündigung sei wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung nach § 102 BetrVG unwirksam; denn die Beklagte habe dem Betriebsrat keine Gelegenheit gegeben, in Abwesenheit der Repräsentanten der Beklagten über die Stellungnahme zur Kündigung zu beschließen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

- 4 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Die Kündigung ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht wegen eines Mangels bei der Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam.

1. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen und damit für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist das Anhörungsverfahren zu der beabsichtigten Kündigung des Klägers am 4. März 1975 folgendermaßen verlaufen: Die drei Mitglieder des Betriebsrats wurden zu einer Besprechung mit zwei Gesellschaftern der Beklagten gebeten. Dabei wurde ihnen mitgeteilt, daß die Lage des Betriebes eine Rationalisierung im Außendienst erforderlich mache und deswegen einem der in diesem Bereich beschäftigten Arbeitnehmer gekündigt werden müsse. Nach eingehender Erörterung stimmten dann alle Mitglieder des Betriebsrats in Anwesenheit der beiden Gesellschafter der Beklagten der beabsichtigten Kündigung des Klägers endgültig zu. Bei den Überlegungen, welchem Arbeitnehmer im Außendienst gekündigt werden sollte, wurden vom Betriebsrat zuungunsten des Klägers die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit und seine Leistungen berücksichtigt. Das Betriebsratsmitglied A hatte zwar zunächst Bedenken gegen die Kündigung des Klägers erhoben, dann aber ebenfalls der Kündigung zugestimmt.

2. Diesen Sachverhalt hat das Landesarbeitsgericht dahin gewürdigt, daß die Beklagte den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß nach § 102 Abs. 1 BetrVG angehört habe. Nach der Entscheidung des Senats vom 4. August 1975 (2 AZR 266/74 - AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972 - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) sei eine Kündigung nicht nur dann unwirksam, wenn der Arbeitgeber kündige, ohne den Betriebsrat angehört zu haben, sondern auch dann, wenn dem Arbeitgeber bei der Anhörung Fehler unterliefen. Das sei der Beklagten vorzuwerfen, weil ihre Gesellschafter auch an der Beratung des Betriebsrats teilgenommen hätten. Die



- 5 -

Beschlußfassung über eine beabsichtigte Kündigung sei allein Sache des Betriebsrats. Der Arbeitgeber müsse dem Betriebsrat hierzu ohne seine Anwesenheit Gelegenheit geben. Das habe die Beklagte versäumt, weil ihre Gesellschafter durch ihre Anwesenheit bei der Entscheidung des Betriebsrats auf deren Ergebnis möglicherweise Einfluß genommen hätten. Wie sich aus der Aussage des Betriebsratsmitglieds A ergebe, der noch am längsten Bedenken gegen die Kündigung des Klägers geäußert habe, sei man mit der Kündigung des Klägers nicht sofort einverstanden gewesen. Das lasse befürchten, daß sich der Betriebsrat ohne Beisein der Gesellschafter der Beklagten mit der Kündigung nicht einverstanden erklärt hätte. Die sich weiter aufdrängende Frage, ob die Beklagte ihre Mitteilungspflicht nicht richtig erfüllt habe, weil der Kündigungsgrund "Rationalisierung" nur als Vorwand anzusehen sein dürfte, könne dahingestellt bleiben.

3. Das Landesarbeitsgericht hat mit dieser Begründung die im dem Urteil des Senats vom 4. August 1975 (aa0) aufgestellten Grundsätze über die Abgrenzung des Zuständigkeits- und des Verantwortungsbereiches des Arbeitgebers und des Betriebsrats im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht richtig angewendet.

a) Die Beklagte hat bei der Einleitung des Anhörungsverfahrens ihre Mitteilungspflicht ausführlich genug erfüllt. Sie hat die Mitglieder des Betriebsrats davon unterrichtet, daß der Kläger wegen Rationalisierung des Außendienstes ordentlich gekündigt werden solle. Sie hat damit dem Betriebsrat die Person des Arbeitnehmers bezeichnet, dem gekündigt werden solle, und die Art der Kündigung sowie die Kündigungsgründe mitgeteilt (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972 [zu I 1 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

b) Die Beklagte hat ihre Mitteilungspflicht auch dann nicht verletzt, wenn sie - was das Landesarbeitsgericht für möglich hält - dem Betriebsrat einen Kündigungsgrund genannt haben sollte, der bei objektiver Würdigung die Kündigung nicht rechtfertigt. Die Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG erfordert,

- 6 -



- 6 -

daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe mitteilt, die nach seiner Ansicht die Kündigung rechtfertigen. Der Arbeitgeber ist aber nicht verpflichtet, dem Betriebsrat die für die Kündigung maßgebenden Tatsachen nachzuweisen (vgl. Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 102 Anm. 31 mit weiteren Nachweisen; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 102 Anm. 29). Erst wenn der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozeß die Kündigungsgründe bestreitet, muß der Arbeitgeber die von ihm behaupteten Tatsachen beweisen, die die Kündigung bedingen sollen (vgl. § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG). Es kann nicht von dem Ergebnis der im Kündigungsschutzprozeß dafür zu treffenden Feststellungen abhängen, ob der Arbeitgeber seine Mitteilungspflicht gegenüber dem Betriebsrat nach § 102 Abs. 1 BetrVG erfüllt hat; sonst wäre jede Kündigung, die nicht sozial gerechtfertigt ist, weil die vom Arbeitgeber behaupteten Tatsachen nicht erwiesen oder widerlegt sind, zugleich auch nach § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam. Der Streitfall gibt keinen Anlaß zu entscheiden, ob ausnahmsweise etwas anderes dann gilt, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat bewußt wahrheitswidrig unrichtige Kündigungsgründe mitteilt und dadurch seine Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit (vgl. § 2 Abs. 1 BetrVG) verletzt.

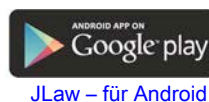
4. Der Betriebsrat hat nach ordnungsgemäßer Einleitung des Anhörungsverfahrens durch die Beklagte noch am 4. März 1975 der beabsichtigten Kündigung des Klägers zugestimmt. Fehler, die zur Unwirksamkeit der Anhörung führen könnten, sind dabei nicht unterlaufen.

a) Es kommt nicht darauf an, ob dieser einstimmig gefaßte Beschluß des Betriebsrats fehlerhaft ist, weil zwei Gesellschafter der Beklagten bei der auf ihr Verlangen einberufenen Sitzung nicht nur an der Verhandlung, sondern auch an der Beratung und Abstimmung des Betriebsrats teilgenommen haben (vgl. zu dieser streitigen Rechtsfrage: Bitzer, BUV 1972, 136; Brecht, BetrVG, § 30 Anm. 7; Dietz-Richardi, aaO, § 29 Anm. 32 und § 30 Anm. 14; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 29 Anm. 26 und § 30 Anm. 13; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 29 Anm. 46, § 30 Anm. 16 und § 33 Anm. 36; Galperin-Löwisch, aaO, § 29 Anm. 29

- 7 -



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



und § 30 Anm. 14; GK-Wiese, BetrVG, § 33 Anm. 28; Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG, § 29 Anm. 13; Hässler, Die Geschäftsführung des Betriebsrats, 4. Aufl., S. 29 [30]; LAG Düsseldorf DB 1975, 743).

Wie weit das Recht des Arbeitgebers aus § 29 Abs. 4 BetrVG geht, an Betriebsratssitzungen teilzunehmen, die auf sein Verlangen anberaumt werden, braucht nicht abschließend geklärt zu werden. Der vom Landesarbeitsgericht angenommene Mangel bei der Durchführung des Anhörungsverfahrens wäre nämlich nach dem vorliegenden Sachverhalt dem Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich des Betriebsrats zuzurechnen. Er kann sich auf das Anhörungsverfahren im Sinne des § 102 Abs. 1 BetrVG nicht auswirken, weil er von der Beklagten nicht durch unsachgemäßes Verhalten veranlaßt worden ist (vgl. das Urteil des Senats vom 4. August 1975 - aaO - [zu III der Gründe]).

b) Der Betriebsrat hat im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 102 Abs. 1 BetrVG seine gesetzlichen Aufgaben selbstständig wahrzunehmen und eigenverantwortlich darüber zu entscheiden, ob und in welcher Form er zu der Kündigung Stellung nehmen will (vgl. das Urteil des Senats vom 4. August 1975 - aaO [unter III 1-2 der Gründe]). Es war deshalb den Mitgliedern des Betriebsrats überlassen, darüber zu befinden, ob sie sich am 4. März 1975 sogleich in Anwesenheit von Gesellschaftern der Beklagten zu der beabsichtigten Kündigung des Klägers äußern oder ob sie die ihnen gesetzlich zur Verfügung stehende Erklärungsfrist von einer Woche (vgl. § 102 Abs. 2 BetrVG) ausnutzen wollten.

Weder aus dem Vorbringen der Parteien noch aus den Aussagen der als Zeugen vernommenen Mitglieder des Betriebsrats ergibt sich, daß der Betriebsrat auch nur andeutungsweise zu erkennen gegeben hat, er wolle über die Kündigung des Klägers in einer Sitzung getrennt beraten und beschließen. Das wäre dem Betriebsrat möglich und zumutbar gewesen, wenn er ein anderes Verfahren wünschte. Bei Bedenken gegen die Anwesenheit von Gesellschaftern der Beklagten hätte er sie noch nicht einmal zu bitten brauchen, die Sitzung vor der Beschlußfassung

- 8 -

zu verlassen. Vielmehr hätte er sich, ohne dadurch überfordert zu werden oder Nachteile befürchten zu müssen, darauf beschränken können, nach der Einleitung des Anhörungsverfahrens eine Stellungnahme innerhalb der folgenden Woche anzukündigen. Darauf hinzuwirken war Aufgabe des Betriebsrats und nicht der Beklagten. Das Verhalten des Betriebsrats läßt erkennen, daß er mit der Anwesenheit der Gesellschafter der Beklagten bei der Abstimmung einverstanden gewesen ist.

c) Diese Bereitschaft des Betriebsrats ist auch nicht durch ein unsachgemäßes Vorgehen der Beklagten veranlaßt worden. Ihre Gesellschafter haben nach dem festgestellten Sachverhalt weder selbst mit abgestimmt, noch die Abstimmung durch die Leitung der Sitzung oder auf andere Weise in der abschließenden Verhandlung beeinflußt. Sie haben insbesondere nicht auf den Betriebsrat eingewirkt, sofort zu der beabsichtigten Kündigung Stellung zu nehmen. Dazu bestand für die Beklagte auch kein Anlaß, weil der Ausspruch der ordentlichen Kündigung des Klägers zum 30. Juni 1975 Anfang März 1975 noch nicht eilbedürftig war.

Ein unsachgemäßes Verhalten beim Anhörungsverfahren ist der Beklagten aber auch nicht deshalb anzulasten, weil ihre Gesellschafter die Sitzung am 4. März 1975 nicht von sich aus vor der Beschlußfassung des Betriebsrats verlassen haben. Entscheidend ist, daß sie es den Mitgliedern des Betriebsrats weder unmittelbar noch mittelbar verwehrt haben, sich zu einer getrennten Sitzung zurückzuziehen. Der Betriebsrat hatte dazu Gelegenheit, die er nicht genutzt hat. Die nicht durch Tatsachen belegte Besorgnis des Landesarbeitsgerichts, die Entscheidung des Betriebsrats könne möglicherweise durch die Anwesenheit der Gesellschafter beeinflußt worden sein, reicht nicht aus, um eine Verletzung des § 102 Abs. 1 BetrVG durch die Beklagte anzunehmen.

5. Nachdem der Betriebsrat der Kündigung zugestimmt hatte, war das Anhörungsverfahren auf Seiten der Beklagten abgeschlossen. Sie brauchte mit dem Ausspruch der Kündigung nicht bis zum Ablauf der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 BetrVG zu warten, weil die Mitglieder des Betriebsrats ihr durch die übereinstimmenden Stellungnahmen am 4. März 1975 zu erkennen gegeben hatten, daß

- 9 -



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



sie eine weitere Erörterung des Falles nicht mehr für erforderlich hielten. Schon vor der am 7. März 1975 geschriebenen Kündigung lag der Beklagten damit eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats vor (vgl. das Urteil des Senats vom 1. April 1976 - 2 AZR 179/75 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 102 BetrVG 1972 auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

II. Da die vom Kläger angegriffene ordentliche Kündigung nicht schon wegen einer Verletzung des § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam ist, muß das angefochtene Urteil aufgehoben werden. Der Rechtsstreit ist an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen; es bedarf noch der vom Landesarbeitsgericht unterlassenen Prüfung, die der Senat nicht selbst vornehmen kann, ob die Kündigung nach § 1 KSchG sozial gerechtfertigt ist.

1. Entgegen der Auffassung der Revision war der Kläger nicht gehindert, sich im Berufungsverfahren auch darauf zu berufen, die Kündigung sei nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Die von ihm erhobene Klage entspricht den Voraussetzungen einer Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG. Sie ist auf die Feststellung gerichtet, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 4. März 1975 nicht aufgelöst worden ist, und enthält alle Angaben für die Inanspruchnahme des Kündigungsschutzes nach § 1 KSchG. Der Kläger wollte auch ersichtlich die nach seiner Auffassung der Beklagten anzulastende Verletzung des § 102 BetrVG nicht als alleinigen Grund für die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen. Das ergibt sich aus dem in der Klageschrift enthaltenen Zusatz, wonach die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung "weiterhin" gemäß § 102 Abs 1 BetrVG rechtsunwirksam sei.

2. Der von der Beklagten behauptete, im Protokoll allerdings nicht festgehaltene Vortrag des Klägers in der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht, er bestreite die Ordnungsmäßigkeit der Anhörung des Betriebsrats, nicht aber die soziale Rechtfertigung der Kündigung, enthält hinsichtlich der von der Beklagten geltend gemachten betriebsbedingten Gründe für die Kündigung kein Geständnis im Sinne des § 288 ZPO. Die Beklagte hatte damals

- 10 -

noch keine Tatsachen dafür vorgetragen, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei. Wird zugunsten der Beklagten unterstellt, daß der Kläger die von ihr behauptete Erklärung abgegeben hat, dann hat er damit nur eine für ihn nicht bindende rechtliche Würdigung vorgenommen (vgl. BGHZ 8, 235 = LM Nr. 1 zu § 288 ZPO). Eine Erklärung, "nicht zu bestreiten" oder "nicht bestreiten zu wollen", ist zudem nur ausnahmsweise als Geständnis im Sinne des § 288 ZPO zu werten (vgl. Baumbach-Hartmann, ZPO, 34. Aufl., § 288 Anm. 1 C; Thomas-Putzo, ZPO, 8. Aufl., § 288 Anm. 2; Wieczorek, ZPO, 2. Aufl., § 288 Anm. B II a 1; BGH JZ 1962, 252). Das ist im Streitfall nicht möglich, weil im ersten Rechtszug der Kündigungssachverhalt zwischen den Parteien nicht erörtert worden ist.

Im Berufungsverfahren konnte der Kläger demgemäß von der angeblichen Erklärung vor dem Arbeitsgericht abrücken und vortragen, es liege die Vermutung nahe, daß die von der Beklagten angegebenen Rationalisierungsmaßnahmen als Gründe für die Kündigung nicht zutreffend seien. Die Beklagte habe nämlich bereits Mitte März 1975 einen neuen Außendienstmitarbeiter gesucht.

3. Das Landesarbeitsgericht hat sich mit diesem Vortrag nur bei Prüfung der Frage befaßt, ob die Beklagte das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG ordnungsgemäß eingeleitet habe. Es hat insoweit festgestellt, die Beklagte habe unbestritten bereits Mitte März 1975 ein Stellenangebot für einen Außendienstmitarbeiter aufgegeben und daraus geschlossen, daß der von der Beklagten angegebene Kündigungsgrund nur als Vorwand anzusehen sein dürfte. Das genügt nicht, um dem Senat eine abschließende Entscheidung darüber zu ermöglichen, ob die Kündigung nach § 1 KSchG wirksam ist oder nicht. Auch wenn sich die Beklagte kurz nach der Kündigung des Klägers um einen neuen Außendienstmitarbeiter bemüht hat, dann folgt daraus noch nicht, daß er für den Arbeitsbereich eingestellt werden sollte, für den früher der Kläger zuständig war. Dazu bedarf es vielmehr einer weiteren Aufklärung des Sachverhaltes durch das Landesarbeitsgericht,

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 11 -

das auch zu ermitteln haben wird, ob nicht der Kläger auf einen anderen freien vergleichbaren und gleichwertigen Arbeitsplatz hätte versetzt werden können.

gez.: Dr. Gröninger

Hillebrecht

Richter am Bundes-
arbeitsgericht
Roeper ist außer-
halb von Kassel in
Urlaub

Dr. Gröninger

Meyer-Estorf

Mayr

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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

