

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 102; KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung, Sozialauswahl

Leitsätze:

1. Bei einer betriebsbedingten Kündigung gehören zu den "Gründen für die Kündigung", die der Arbeitgeber gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dem Betriebsrat mitzuteilen hat, nicht nur die dringenden betrieblichen Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, sondern auch die Umstände, die nach der Ansicht des Arbeitgebers für die soziale Auswahl im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG maßgebend sind.
2. Der Arbeitgeber genügt jedoch zunächst seiner Mitteilungspflicht, wenn er lediglich Angaben zur Betriebsbedingtheit der beabsichtigten Kündigung macht. In diesem Falle kann der Betriebsrat innerhalb der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG eine Erklärung über die Gründe verlangen, die zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten sozialen Auswahl geführt haben. Kündigt der Arbeitgeber, ohne dem Verlangen des Betriebsrats zu entsprechen, dann ist die Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Kommt der Arbeitgeber dem Verlangen des Betriebsrats nach, dann steht diesem nunmehr die Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG für seine abschließende Stellungnahme zur Verfügung.
3. Hiervon gilt eine Ausnahme für den Fall, daß dem Betriebsrat bei der Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits die Gründe für die soziale Auswahl bekannt sind. Diese Kenntnis des Betriebsrats hat der Arbeitgeber darzulegen und im Streitfall zu beweisen.

Aktenzeichen: 2 AZR 810/76

Urteil des BAG vom 6. Juli 1978 IAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 810/76

2 Sa 37/76 Baden-Württemberg

Verkündet am
6. Juli 1978

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juli 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Meyer-Estorf und Baerbaum für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 5. Juli 1976 - 2 Sa 37/76 - aufgehoben.

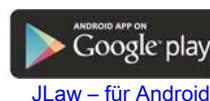
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger, von Beruf Dreher, war bei der Beklagten seit April 1974 als Fräser beschäftigt. Im September 1975 teilte die Beklagte dem Betriebsrat ihre Absicht mit, dem Kläger zu kündigen. Der Betriebsrat widersprach der beabsichtigten Kündigung am 24. September 1975 mit folgender Begründung:

"Widerspruch

Der Kündigung von Herrn Eduard P , Fräser, widerspricht der Betriebsrat mit Hinweis auf BVG § 102, Abs. 3, Satz 1. Herr P ist verheiratet, 1 Kind.

§ 15 Abs. 2 KSchG. Herr P war bei der Betriebsratswahl 1975 Wahlbewerber, die Bekanntmachung des Wahlergebnisses erfolgte am 22.4.75. Innerhalb von 6 Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist eine Kündigung nicht zulässig.

Da dem Betriebsrat noch weitere Kündigungen vorliegen, seit Juli 1975, 6 Arbeitnehmer, hat der Betriebsrat einstimmig beschlossen, daß erst mit der Geschäftsleitung die Möglichkeit von Kurzarbeit geprüft werden muß."

Mit Schreiben vom 15. Oktober 1975 unterrichtete die Beklagte den Betriebsrat davon, daß dem Kläger am 24. Oktober 1975 zum 7. November 1975 wegen Arbeitsmangels infolge von Absatzschwierigkeiten gekündigt werden solle. Der Betriebsrat widersprach der Kündigung durch Schreiben vom 21. Oktober 1975 mit folgender Begründung:

"Der Betriebsrat widerspricht der Kündigung von Herrn Eduard P , Fräser, nach § 102, Abs. 3 Satz 1 BetrVG.

Begründung:

Herr Eduard P ist jung verheiratet, 1 Kind (geb. 16.7.76), aus diesem Grunde kann seine Frau nicht erwerbstätig sein. Eine Arbeitslosigkeit würde Herrn P sehr hart treffen, da er außerdem einen Kredit für Möbel aufgenommen hat - DM 6.000,--. Die sozialen Gesichtspunkte wurden nicht berücksichtigt, außerdem wurden dem Betriebsrat auch nicht die sozialen Daten der Arbeitnehmer auf vergleichbaren Arbeitsplätzen mitgeteilt."

Die Beklagte, die zu diesem Schreiben des Betriebsrats nicht mehr Stellung nahm, kündigte dem Kläger am 23. Oktober 1975 mit folgendem Schreiben:

- 3 -

"...Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten haben auch in unserer Firma dazu geführt, daß wir uns durch personell. Maßnahmen der rückläufigen Absatzlage anpassen müssen. Wir bedauern daher, Ihnen mitteilen zu müssen, daß wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis zum 7. November 1975 kündigen.
In der Anlage erhalten Sie eine Kopie des Widerspruchs, den der Betriebsrat am 21.10.1975 gegen Ihre Kündigung eingelegt hat."

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden sei, sondern über den 7. November 1975 hinaus fortbestehe. Er hat in seiner Klageschrift vorgetragen, es seien keine Gründe erkennbar, die seiner Weiterbeschäftigung entgegenstünden. Er beziehe sich vollinhaltlich auf den Widerspruch des Betriebsrats und weise weiter darauf hin, daß ein anderer Kollege vor etwa drei Wochen aus der Dreherei in die Fräserei versetzt worden sei. Dieser Kollege sei im gleichen Alter und ebenfalls verheiratet. Er sei jedoch erst im Oktober 1974 in die Firma eingetreten. Die Beklagte möge darlegen, ob die soziale Auswahl gegenüber diesem Kollegen gegeben sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, der seit Mai 1974 zunehmend rückläufige Auftragseingang habe dazu geführt, daß in der Fräserei, in der bislang drei Fräser eingesetzt gewesen seien, ein Arbeitsplatz überflüssig geworden sei. Von den beiden anderen in der Fräserei beschäftigten Arbeitnehmern sei einer bereits 15 Jahre bei ihr tätig und zudem Mitglied des Betriebsrats. Der zweite Fräser sei seit fünf Jahren bei ihr beschäftigt. Diese beiden mit dem Kläger vergleichbaren Arbeitnehmer seien ebenfalls verheiratet und hätten je ein Kind. Der Kläger habe auch nicht auf einen anderen freien Arbeitsplatz versetzt werden können. Der Betriebsrat sei ordnungsgemäß angehört worden. Die Kriterien für die soziale Auswahl gehörten nicht zu den dem Betriebsrat mitzuteilenden Kündigungsgründen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit der Begründung stattgegeben, die Kündigung sei wegen Verletzung des § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG unwirksam. Es könne dahinstehen, ob

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



- 4 -

- 4 -

der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle Gründe mitteilen müsse, die rechtlich für die soziale Auswahl maßgebend seien; ausreichen könne auch schon die Mitteilung der gerade vom Arbeitgeber im vorliegenden Fall angestellten Überlegungen. Daran fehle es jedoch, weil die dem Betriebsrat mitgeteilte Kündigungsbegründung nicht erkennen lasse, warum gerade dem Kläger gekündigt werden solle. Das Anhörungsverfahren sei deswegen durch die Beklagte nicht ordnungsgemäß eingeleitet worden.

Zur Begründung ihrer Berufung hat die Beklagte weiter vorgetragen, dem Betriebsrat seien die sozialen Daten des Klägers bekannt gewesen, wie sich aus den Widerspruchsschreiben vom 24. September und 21. Oktober 1975 ergebe. Der Betriebsrat sei nicht darauf angewiesen gewesen, daß ihm vergleichbare Arbeitnehmer genannt worden seien. Die geringe Zahl von Arbeitern in ihrem Betrieb (67) und deren im Durchschnitt lange Betriebszugehörigkeit (über fünf Jahre) machten die sozialen Verhältnisse jedes einzelnen bei ihr beschäftigten Arbeiters so transparent, daß der Betriebsrat die sozialen Auswahlkriterien bestens gekannt habe. Der Betriebsrat bestehe aus einer Angestellten und vier gewerblichen Arbeitern, von denen einer als Fräser den Arbeitsplatz des Klägers genau gekannt habe.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen (das Urteil ist auszugsweise in BB 1976, 1662 veröffentlicht). Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Es fehlt an ausreichenden Feststellungen zur Beurteilung der Frage, ob der Betriebsrat ordnungsgemäß nach § 102 Abs. 1 BetrVG angehört worden ist.

- 5 -



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Mitteilung der Beklagten an den Betriebsrat vom 15. Oktober 1975 über die geplante Kündigung des Klägers entspreche den Mindestvoraussetzungen einer ordnungsgemäßen Anhörung. Die Gründe, die bei einer betriebsbedingten Kündigung für die soziale Auswahl im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG maßgebend seien, gehörten nicht zu den zwingend erforderlichen Mindestangaben bei der Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG. Diese Erwägungen seien dem Betriebsrat zwar auf sein Verlangen hin zusätzlich mitzuteilen. Es sei aber keine Voraussetzung einer ordnungsgemäßen Anhörung, daß der Arbeitgeber dieser nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu erfüllenden Verpflichtung nachgekommen sei (vgl. im einzelnen BB 1976, 1662). Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht anerkannt, daß die Kündigung betriebsbedingt und die Auswahl des Klägers nicht zu beanstanden sei.

II. Die Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts und seine Anwendung des § 102 Abs. 1 BetrVG im Streitfall ist nicht zu billigen. Zu den Gründen für die Kündigung, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat mitzuteilen hat, gehören im Falle einer betriebsbedingten Kündigung grundsätzlich auch die Umstände, die für die soziale Auswahl im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG maßgebend sind. Die Ausführung dieses Grundsatzes richtet sich nach den jeweiligen Umständen. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Der Senat hat bislang nicht dazu Stellung genommen, ob und unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber bei der Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG zu einer beabsichtigten betriebsbedingten Kündigung die Gründe für die soziale Auswahl mitzuteilen hat. Offen ist auch die Frage, ob es sich auf die Ordnungsmäßigkeit des Anhörungsverfahrens auswirkt, wenn der Arbeitgeber diese Gründe dem Betriebsrat nicht mitgeteilt hat, obwohl er dazu aufgefordert worden ist. Im Schrifttum und in der Rechtsprechung der Instanzgerichte wird diese Frage unterschiedlich beurteilt:

a) Im Schrifttum wird überwiegend angenommen, daß der Arbeitgeber vor einer beabsichtigten betriebsbedingten Kündigung von sich aus, d.h. unaufgefordert, auch die Gründe mitzuteilen habe, die zu der von ihm getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. Dazu sollen sowohl die Sozialdaten des Arbeitnehmers gehören, dem gekündigt werden soll, als auch die entsprechenden Daten derjenigen Arbeitnehmer, die mit diesem Arbeitnehmer verglichen werden können (so Becker-Schaffner, BlStSozArbR 1977, 193 [194-195]; Bleistein, Betriebsverfassung in der Praxis, 3. Aufl., Rz 480; Brill, ArbUR 1975, 15 [17]; Buchholtz, Die betriebsbedingte Kündigung, 3. Aufl., S. 24; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 102 Anm. 31; Etzel, Betriebsverfassungsrecht, 1. Aufl., S. 191; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 102 Anm. 9; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 102 Anm. 28; Gift, ZfA 1974, 123 [130 - 131]; GK-Kraft, BetrVG, § 102 Anm. 16; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rz 103; ebenso LAG Baden-Württemberg vom 30. November 1976, BB 1977, 294; ArbG München vom 7. August 1975, DB 1975, 2376).

b) Demgegenüber vertritt Meisel (DB 1972, 1627 [1628]; ders., Die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, 4. Aufl., S. 152; ders., Anm. zu BAG AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972) die Ansicht, der Arbeitgeber habe dem Betriebsrat bei einer betriebsbedingten Kündigung die "wichtigsten Angaben" über den sozialen Status des zu kündigenden Arbeitnehmers zu machen. Fehlten diese Angaben, dann könne der Betriebsrat weitere Auskünfte verlangen, doch müsse das unverzüglich geschehen. Andernfalls lasse der Betriebsrat erkennen, daß er für seine Beschlussfassung eine weitere Aufklärung für überflüssig gehalten habe.

Damit ist Meisel offenbar der Ansicht, daß die Anhörung nur dann fehlerhaft ist, wenn der Betriebsrat unverzüglich vom Arbeitgeber weitere Angaben zum sozialen Status des bestimmten Arbeitnehmers verlangt, diese aber nicht erhält und deswegen zu der Kündigung nicht abschließend Stellung nimmt oder ihr widerspricht. Dieser Rechtsansicht, aber ohne



Beschränkung auf die sozialen Daten des Arbeitnehmers, dem gekündigt werden soll, haben sich neuerdings Fitting-Auffarth-Kaiser angeschlossen (vgl. BetrVG, 12. Aufl., § 102 Anm. 5 a; abweichend noch die 11. Aufl., § 102 Anm. 5).

c) Nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München vom 10. Februar 1976 (DB 1976, 1439) hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vollständig und umfassend über die Gründe zu unterrichten, die der Arbeitgeber selbst erwogen hat, und zwar auch über die Gründe für die soziale Auswahl; doch könne der Betriebsrat, sofern er es für erforderlich halte, eine weitere Aufklärung über die Gründe für die soziale Auswahl vom Arbeitgeber verlangen.

d) Dieser Standpunkt entspricht weitgehend den Grundsätzen, die das Landesarbeitsgericht Hamm in seinem Urteil vom 7. Mai 1976 (DB 1976, 1727 = EzA Nr. 24 zu § 102 BetrVG 1972) für den Fall aufgestellt hat, daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat bei einer betriebsbedingten Kündigung auch die Gründe mitzuteilen hat, die zu der sozialen Auswahl geführt haben. Unter dieser Voraussetzung soll eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats zur Kündigung nach § 102 Abs. 1 BetrVG auch dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat nur unvollständig über die Gründe unterrichtet habe, die zu der getroffenen Auswahl geführt haben, der Betriebsrat aber trotzdem sich mit der Kündigung befasse und dieser zugestimmt oder dagegen keine Bedenken erhoben habe. Allerdings setze eine unzureichende Information des Betriebsrats die Frist des § 102 Abs. 2 BetrVG nicht in Lauf, so daß der Arbeitgeber so lange nicht wirksam kündigen könne, wie der Betriebsrat sich zur Kündigung noch nicht erklärt habe.

e) Der Auffassung des hier angefochtenen Urteils des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 5. Juli 1976 (veröffentlicht in BB 1976, 1662) haben sich jetzt Stege-Weinspach angeschlossen (vgl. deren Handbuch zum BetrVG, 3. Aufl., S. 457 f.). Sie begründen das damit, daß Gründe für die Kündigung im Sinne des § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG

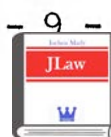


nur die konkreten Tatsachen seien, die den Arbeitgeber zu der geplanten Kündigung veranlaßten. Demgegenüber seien soziale Verhältnisse sowie Umstände, die einen Widerspruch des Betriebsrats nach § 102 Abs. 3 BetrVG begründen könnten, Gesichtspunkte, die nicht für, sondern allenfalls gegen die Kündigung sprächen. Insofern sei der Arbeitgeber nicht verpflichtet, bereits im Rahmen der Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG die sozialen Daten derjenigen Arbeitnehmer anzugeben, zwischen denen eine Auswahl getroffen worden sei. Fehlten dem Betriebsrat die entsprechenden Angaben, dann müsse er sie erfragen.

2. Der Senat, der sich keiner der zu II 1 dargestellten Ansichten in vollem Umfang anschließen kann, hat bereits in seiner bisherigen Rechtsprechung zu § 102 BetrVG Anhaltspunkte gegeben, die zur Lösung der hier anstehenden Frage beitragen können.

a) Wie der Senat wiederholt entschieden hat, setzt eine wirksame Anhörung nach Maßgabe des § 102 Abs. 1 BetrVG wenigstens voraus, daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Person des Arbeitnehmers bezeichnet, dem gekündigt werden soll, die Art der Kündigung und gegebenenfalls auch den Kündigungstermin angibt, insbesondere aber die Gründe für die Kündigung mitteilt (vgl. vor allem BAG AP Nr. 2 und 4 zu § 102 BetrVG 1972; die Entscheidungen sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). An einer wirksamen Anhörung im Sinne des § 102 Abs. 1 BetrVG fehlt es nicht nur dann, wenn der Arbeitgeber kündigt, ohne überhaupt zuvor den Betriebsrat eingeschaltet zu haben, sondern auch dann, wenn der Arbeitgeber seine Mitteilungspflichten nicht richtig, insbesondere nicht ausführlich genug erfüllt (BAG AP Nr. 4 wie vorher).

b) Unter besonderen Umständen kann etwas anderes gelten. So kann die nochmalige Nennung der einzelnen Kündigungsgründe bei der Mitteilung der Kündigungsabsicht an den Betriebsratsvorsitzenden - jedenfalls in einem kleinen Betrieb - entbehrlich sein, wenn der Betriebsratsvorsitzende



bei jedem Vorkommnis über die Tatsachen unterrichtet worden ist, die dann als Gründe in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers herangezogen worden sind (BAG AP Nr. 3 zu § 102 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

c) Schließlich hat der Senat betont, die Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG erfordere, daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe mitteile, die nach seiner Ansicht die Kündigung rechtfertigten. Die Einleitung des Anhörungsverfahrens durch den Arbeitgeber zu einer von ihm beabsichtigten Kündigung sei nicht schon deswegen fehlerhaft, weil die mitgeteilten Kündigungsgründe die Kündigung objektiv nicht rechtfertigten, sich im Kündigungsschutzprozeß als unzutreffend herausstellten oder vom Arbeitgeber nicht bewiesen werden könnten (BAG vom 24. März 1977 - 2 AZR 289/76 - [demnächst] AP Nr. 12 zu § 102 BetrVG 1972).

III. In der hier entscheidenden Frage, welchen Mindestinhalt die Mitteilung der Kündigungsgründe im Sinne des § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG bei einer betriebsbedingten Kündigung haben muß, vertritt der Senat eine vermittelnde Auffassung: Bei einer beabsichtigten Kündigung aus betriebsbedingten Gründen braucht der Arbeitgeber unaufgefordert dem Betriebsrat nur die Tatsachen mitzuteilen, die nach seiner, des Arbeitgebers, Auffassung als dringendes betriebliches Erfordernis anzusehen sind, das der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegensteht. Der Betriebsrat ist jedoch berechtigt, innerhalb der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG eine Erklärung über die bisher nicht oder nicht ausreichend mitgeteilten Gründe zu verlangen, die zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten sozialen Auswahl geführt haben. Dieses Verlangen braucht der Betriebsrat nicht ausdrücklich zu stellen, es genügt eine Äußerung des Betriebsrats, aus der sich ergibt, daß ihm wegen fehlender Kenntnis der Gründe für die soziale Auswahl noch keine abschließende Erörterung der beabsichtigten Kündigung möglich ist. Kündigt der Arbeitgeber, ohne die vom Betriebsrat verlangten oder erkennbar erwarteten Angaben zu den Gründen für die soziale



- 10 -

Auswahl zu machen, dann ist die Kündigung wegen unvollständiger Unterrichtung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Kommt der Arbeitgeber dem Verlangen oder dem Hinweis des Betriebsrats nach, dann steht dem Betriebsrat von diesem Zeitpunkt an die Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG für seine abschließende Stellungnahme zur Verfügung. Von diesen Grundsätzen ist eine Ausnahme zuzulassen, wenn dem Betriebsrat z.B. aufgrund eigener Kenntnis oder früherer Angaben des Arbeitgebers bekannt ist, welche Gründe für die soziale Auswahl durch den Arbeitgeber maßgebend sind. In diesem Fall ist das Verlangen des Betriebsrats, die Mitteilung der Kündigungsgründe zu vervollständigen, sachlich nicht gerechtfertigt und deshalb überflüssig. Die Kenntnis des Betriebsrats hat der Arbeitgeber darzulegen und im Streitfall zu beweisen. Für dieses Ergebnis sind die folgenden Überlegungen maßgebend:

1. Entgegen der im angefochtenen Urteil vertretenen Ansicht sind unter den "Gründen für die Kündigung" im Sinne des § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG auch die Gründe zu verstehen, die zu der vom Arbeitgeber getroffenen sozialen Auswahl im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG geführt haben.

a) Die Unterscheidung zwischen den Gründen, die ein dringendes betriebliches Erfordernis ergeben sollen, das der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegensteht (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG), und den Gründen für die soziale Auswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) beruht auf einer rein formalen Betrachtung. Sie wird der Bedeutung der sozialen Auswahl im Rahmen der vom Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung anzustellen- den Interessenabwägung und der Systematik des § 1 KSchG nicht gerecht.

Schon vor der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes war im früheren Recht (vgl. § 56 AOG) allgemein anerkannt, daß die Entlassung gerade eines bestimmten Arbeitnehmers eine unbillige Härte bedeuten konnte, auch wenn die Lage des Betriebs

- 11 -



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



eine Kündigung notwendig machte; es kam in solchen Fällen wesentlich auf die richtige Auswahl des zu Entlassenden an (vgl. Auffarth-Müller, KSchG, § 1 Anm. 232; Herschel-Steinmann, KSchG, 5. Aufl., § 1 Anm. 46; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 116; Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG, 4. Aufl., § 56 Anm. 14).

Auch nach dem geltenden Recht ist die richtige soziale Auswahl wegen des Erfordernisses der umfassenden Interessenabwägung auch im Falle einer betriebsbedingten Kündigung wesentliche Wirksamkeitsvoraussetzung einer solchen Kündigung (vgl. BAG 9, 36 [42 f.] = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu IV der Gründe]). Das Kündigungsschutzgesetz hat den allgemeinen Grundsatz, daß der Arbeitgeber, wenn eine Auswahl möglich ist, stets auch eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten zu treffen hat, nicht erst geschaffen, sondern nur ausdrücklich hervorgehoben (vgl. Hueck, aaO). Damit gehören bei einer betriebsbedingten Kündigung auch die Erwägungen des Arbeitgebers zur sozialen Auswahl sachlich und systematisch zu den "Gründen für die Kündigung".

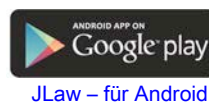
Dem steht nicht entgegen, daß die dringenden betrieblichen Erfordernisse und die Gründe für die soziale Auswahl im Gesetzestext nicht zusammengefaßt, sondern in § 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG getrennt behandelt sind. Dieser Aufbau des § 1 KSchG ist aus gesetzestechnischen Gründen erforderlich, weil die Beweislast für die dringenden betrieblichen Erfordernisse einerseits und die Beweislast für die fehlerhafte soziale Auswahl andererseits unterschiedlich geregelt worden sind (vgl. § 1 Abs. 2 Satz 4 und Abs. 3 Satz 3 KSchG).

Für die Gründe, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben, gilt zwar weiter die Besonderheit, daß sie dem Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG auf sein Verlangen mitzuteilen sind. Das ist aber für die Bestimmung des Begriffes der Gründe für die betriebsbedingte Kündigung nicht erheblich. Darauf, welche Bedeutung diese gesetzliche

Regelung für die Frage hat, ob der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe für die soziale Auswahl im Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG von sich aus oder nur auf Verlangen des Betriebsrats mitteilen muß, ist gesondert einzugehen (vgl. unten zu III 2).

b) Es kann auch nicht unterschieden werden zwischen Gründen, die für, und solchen, die gegen die Kündigung sprechen, wobei zu den letztgenannten Gründen alle Umstände gehören sollen, die nach § 102 Abs. 3 Nr. 1 bis 5 BetrVG einen Widerspruch des Betriebsrats gegen die Kündigung begründen können. Die Erwägungen, die zu der sozialen Auswahl durch den Arbeitgeber geführt haben, enthalten nur dann Gründe, die gegen die Kündigung sprechen, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend beachtet oder irrtümlich angenommen hat, berechnete betriebliche Bedürfnisse stünden einer sozialen Auswahl entgegen. Hat der Arbeitgeber eine zutreffende Auswahl vorgenommen, so sprechen die dafür maßgebenden Gründe nicht gegen, sondern für die Kündigung.

Das gilt auch für die Gründe, die nach § 102 Abs. 3 Nr. 2 bis 5 BetrVG den Betriebsrat zum Widerspruch berechtigen können. Ist z.B. beim Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes eines Arbeitnehmers die Versetzung auf einen anderen freien Arbeitsplatz zu erwägen, dann spricht es für die Kündigung, wenn der Arbeitgeber die Versetzung unterläßt, weil der Arbeitnehmer für die andere Tätigkeit nicht geeignet ist. Dieses Beispiel zeigt deutlich, daß von den "eentlichen" Gründen für die Kündigung die in § 102 Abs. 3 BetrVG genannten Widerspruchsgründe nicht zu trennen sind. Schon vor der Änderung des § 1 Abs. 2 KSchG durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 war in Rechtsprechung und Schrifttum anerkannt, daß eine mögliche, aber vom Arbeitgeber nicht durchgeführte Versetzung auf einen anderen freien Arbeitsplatz der Annahme eines dringenden betrieblichen Erfordernisses entgegensteht (vgl. BAG 25, 278 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969).



Die für oder gegen eine Versetzung sprechenden Gründe sind somit unmittelbarer Bestandteil der Gründe, die für die Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse maßgeblich sind.

c) Demnach gehören zu den Gründen für eine betriebsbedingte Kündigung auch die bestimmten Tatsachen, die den Arbeitgeber bei einer möglichen Auswahl dazu bewogen haben, sich für das Ausscheiden des zu kündigenden Arbeitnehmers zu entscheiden. Daher erstreckt sich die Pflicht des Arbeitgebers aus § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, dem Betriebsrat die "Gründe für die Kündigung" mitzuteilen, auch auf die Überlegungen, die zu der von ihm getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. Diese Auslegung des § 102 BetrVG ergibt sich bereits aus § 1 KSchG. Es bedarf dazu keiner "weiten Auslegung" des Begriffes der "Gründe für die Kündigung" im Sinne des § 102 BetrVG (a.A. LAG Baden-Württemberg vom 30. November 1976, BB 1977, 294); denn der Inhalt der im Anhörungsverfahren mitzuteilenden Gründe richtet sich bei einer dem § 1 KSchG unterliegenden Kündigung grundsätzlich danach, welche Kündigungsgründe für die beabsichtigte Kündigung im Einzelfall erheblich sind. Das bedeutet allerdings nicht, daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat keine Kündigungsgründe mitzuteilen brauche, wenn der Arbeitnehmer noch keinen Kündigungsschutz hat (vgl. dazu die zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmten Urteile vom 13. Juli 1978 - 2 AZR 717/76 und 2 AZR 798/77 -).

2. Das führt zu der weiteren Frage, ob der Arbeitgeber die Gründe für die soziale Auswahl dem Betriebsrat unaufgefordert mitzuteilen hat oder ob er dazu erst verpflichtet ist, wenn der Betriebsrat nach Einleitung des Anhörungsverfahrens dazu weitere Angaben verlangt. Der Senat vertritt die zuletzt genannte Auffassung. Sie rechtfertigt sich daraus, daß der Gesetzgeber den kollektiven Kündigungsschutz nach § 102 BetrVG eng mit dem Individualschutz nach § 1 KSchG verbunden hat. Das ergibt sich besonders deutlich aus § 1 Abs. 2 Satz 2 und Satz 3 KSchG (vgl. BAG AP Nr. 6



zu § 102 BetrVG 1972 [zu II 1 der Gründe]; das Urteil ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Deswegen sind diese beiden Vorschriften übereinstimmend auszulegen und anzuwenden, soweit ihr jeweiliger Regelungsbe- reich sachlich miteinander zu vergleichen ist. Das trifft im Verhältnis zwischen dem § 1 KSchG zu § 102 Abs. 1 BetrVG auch für die in § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG ent- haltene Verpflichtung des Arbeitgebers zu, dem Arbeitnehmer auf Verlangen die Gründe anzugeben, die zu der vorgesehenen sozialen Auswahl geführt haben.

a) Diese Regelung kann schon deshalb auf das Anhörungs- verfahren nach § 102 Abs. 1 BetrVG übertragen werden, weil der Betriebsrat die betrieblichen Verhältnisse in der Regel besser kennt und beurteilen kann als der Arbeitnehmer, dem gekündigt werden soll. Der Gesetzgeber hat dem Betriebsrat das Widerspruchsrecht nach § 102 Abs. 3 BetrVG deswegen ein- geräumt, weil er die Widerspruchsgründe "wegen der größeren Sachkenntnis und des vollständigen Überblicks über die be- trieblichen Verhältnisse und Möglichkeiten" besser geltend machen könne als der einzelne Arbeitnehmer (vgl. Ausschuß- bericht zu BT-Drucksache VI/2729, Anl.-Bd.154, unter IV 3 S.7). Diese Vorstellung des Gesetzgebers bezieht sich auch auf den Widerspruch des Betriebsrats nach § 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG wegen fehlender oder fehlerhafter sozialer Auswahl; denn auch dieser Widerspruchsgrund hat einen "kollektiven Einschlag". Die vom Gesetzgeber in den Betriebsrat gesetzte Erwartung, daß er besser beurteilen könne, ob Widerspruchs- gründe gegen die Kündigung vorliegen, rechtfertigt auch eine entsprechende Erwartung des Arbeitgebers. Er darf deswegen bei der Anhörung zu einer beabsichtigten betriebsbedingten Kündigung zunächst abwarten, ob der Betriebsrat auch An- gaben zur sozialen Auswahl wünscht.

b) Für diese Lösung spricht ferner eine Zweckmäßigkeitser- wägung. Bei der sozialen Auswahl kommen so zahlreiche Umstände in Betracht, daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat ohne eine gezielte Anfrage kaum eine erschöpfende Auskunft



über alle im Einzelfall erheblichen Auswahlkriterien geben kann (vgl. IAG München vom 10. Februar 1976, DB 1976, 1439 [1440]). Damit das Anhörungsverfahren nicht zu einer leeren und damit überflüssigen betriebsverfassungsrechtlichen Formalität wird, ist die Frage der sozialen Auswahl, wenn sie der Betriebsrat für zweifelhaft hält, nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 BetrVG) am ehesten durch ein Gespräch oder einen Schriftwechsel zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zu klären.

3. Kann der Betriebsrat aufgrund seiner eigenen Kenntnisse nicht beurteilen, ob die vom Arbeitgeber beabsichtigte soziale Auswahl zu beanstanden ist, so kann und muß er vom Arbeitgeber die Angabe der Gründe verlangen, die zu der vom Arbeitgeber vorgesehenen Auswahl geführt haben. Gleiches gilt, wenn dem Betriebsrat die mitgeteilten Gründe für die soziale Auswahl nicht genügen. Durch die Aufforderung des Betriebsrats wird die Verpflichtung des Arbeitgebers ausgelöst, dem Betriebsrat weitere Auskünfte zu erteilen. Nunmehr kann der Arbeitgeber erkennen, daß seine Erwartung, der Betriebsrat sei zur Frage der sozialen Auswahl ausreichend unterrichtet, nicht richtig war. Die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers ergibt sich unmittelbar aus § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, weil die Gründe für die soziale Auswahl "Gründe für die Kündigung" im Sinne dieser Vorschrift sind. Für sie gilt lediglich die Einschränkung, daß sie erst auf Verlangen des Betriebsrats mitzuteilen sind. Es geht insoweit nicht um die Erfüllung der dem Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 BetrVG obliegenden Verpflichtung, den Betriebsrat zur Durchführung seiner allgemeinen Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten; denn diese Vorschrift greift nur ein, soweit nicht die besondere Mitteilungspflicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG besteht (vgl. Auffarth-Fitting-Kaiser, aaO, § 80 Anm. 19).

4. Der Betriebsrat ist nicht gehalten, sofort oder unverzüglich nach der Einleitung des Anhörungsverfahrens den Arbeitgeber aufzufordern, ihm die Gründe für die soziale

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

Auswahl mitzuteilen (a.A. Meisel, DB 1972, 1627 [1628]). Da die Erklärungsfrist für den Betriebsrat nach § 102 Abs. 2 BetrVG ohnehin kurz bemessen ist, wäre es nicht vertretbar, diese Frist im Falle der Aufforderung, die Kündigungsgründe zu ergänzen, noch weiter zu verkürzen; denn es wird sich zumeist erst aufgrund einer Beratung im Betriebsrat herausstellen, ob weitere Angaben durch den Arbeitgeber erforderlich sind. Andererseits kann der Betriebsrat mit seinem Verlangen nicht beliebig lange warten, weil das Anhörungsverfahren, wie § 102 Abs. 2 BetrVG zeigt, zügig abzuwickeln ist. Abzulehnen ist deshalb die Auffassung, die Erklärungsfrist des § 102 Abs. 2 BetrVG würde nicht in Lauf gesetzt, wenn der Arbeitgeber die Gründe für die soziale Auswahl zunächst nicht angebe (so allerdings LAG Hamm vom 7. Mai 1976, DB 1976, 1727 = EzA Nr. 24 zu § 102 BetrVG 1972).

Um die Ungewißheit, wie der Betriebsrat abschließend Stellung nehmen wird, möglichst rasch zu beheben, muß der Betriebsrat die Erklärungsfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG auch für die Aufforderung an den Arbeitgeber einhalten, dessen bereits vorliegende Mitteilung der Kündigungsgründe durch die Angabe von Gründen für die soziale Auswahl zu ergänzen. Damit wird fürs erste der Zweck der Erklärungsfrist erfüllt, der darin besteht, dem Arbeitgeber alsbald Bedenken des Betriebsrats gegen die Kündigung zur Kenntnis zu bringen. Der Arbeitgeber erfährt dadurch, daß er seine Mitteilungspflicht nicht vollständig erfüllt hat und das Anhörungsverfahren noch nicht abgeschlossen ist, sondern von ihm durch die Mitteilung der Gründe, die ihn zu der sozialen Auswahl veranlaßt haben, fortgesetzt werden muß. Erst wenn der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nachgekommen ist, beginnt die Erklärungsfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG für eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats zu laufen.

Das alles gilt nur für den Fall, daß der Betriebsrat innerhalb der Wochenfrist Angaben zur sozialen Auswahl, sei es auch nur ergänzender Art, verlangt. Wenn hingegen der Betriebsrat der Kündigung zustimmt, ihr aus anderen Gründen widerspricht, ohne zu erkennen zu geben, daß er Angaben zur



sozialen Auswahl für erforderlich hält, oder wenn er innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 BetrVG überhaupt keine Stellungnahme abgibt, dann ist ein vom Arbeitgeber im übrigen ordnungsgemäß eingeleitetes Anhörungsverfahren nicht deshalb zu beanstanden, weil er bei der Mitteilung der "Gründe für die Kündigung" keine Angaben zur sozialen Auswahl gemacht hat.

5. Die Pflicht des Arbeitgebers, dem Betriebsrat auf Verlangen die Gründe mitzuteilen oder zu ergänzen, die zu der sozialen Auswahl geführt haben, entspricht seiner Verpflichtung aus § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG. Gegenüber dem gekündigten Arbeitnehmer muß der Arbeitgeber auf Verlangen diese Gründe mitteilen. Dabei ist er nur verpflichtet, die von ihm selbst angestellten Erwägungen dem Arbeitnehmer bekanntzugeben (vgl. Hueck, aaO, § 1 Anm. 128). Nicht weiter reicht seine Mitteilungspflicht gegenüber dem Betriebsrat; denn der Arbeitgeber hat bei einer Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG dem Betriebsrat lediglich die Gründe mitzuteilen, die nach seiner Ansicht die Kündigung rechtfertigen (vgl. BAG vom 24. März 1977 - 2 AZR 289/76 -[demnächst] AP Nr. 12 zu § 102 BetrVG 1972). Daraus folgt, daß eine Anhörung nicht schon deswegen fehlerhaft ist, weil die dem Betriebsrat mitgeteilten Gründe die Auswahl objektiv nicht rechtfertigen, etwa weil nicht alle erheblichen sozialen und betrieblichen Umstände berücksichtigt oder sie nicht richtig gegeneinander abgewogen sind.

Wenn dagegen der Arbeitgeber dem Betriebsrat trotz Aufforderung keine Erklärung über die Gründe abgibt, die die vorgesehene soziale Auswahl rechtfertigen sollen, dann ist die Anhörung nicht ordnungsgemäß. Dieser Mangel fällt in den Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich des Arbeitgebers. Eine aufgrund der insoweit unvollständigen Mitteilung der Gründe ausgesprochene Kündigung ist deshalb nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Dieselbe Rechtsfolge tritt ein, wenn der Arbeitgeber zwar eine ergänzende Mitteilung der Gründe für die soziale Auswahl



macht, aber vor Ablauf der Erklärungsfrist des § 102 Abs. 2 BetrVG kündigt, ohne die abschließende Stellungnahme des Betriebsrats abzuwarten.

6. Diese Grundsätze sind ausnahmsweise nicht anzuwenden, wenn das Verlangen des Betriebsrats, die Gründe für die Auswahl mitzuteilen, von der Sache her nicht gerechtfertigt ist. Das ist anzunehmen, wenn dem Betriebsrat in Wahrheit nicht nur die Sozialdaten des zu entlassenden Arbeitnehmers, sondern auch die vergleichbaren Arbeitnehmer sowie deren Sozialdaten bekannt sind und ihm aufgrund dieser Kenntnis nicht zweifelhaft sein kann, welche sozialen Umstände (z.B. Dauer der Betriebszugehörigkeit, Familienstand, Lebensalter) zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. Soll einem Arbeitnehmer aus Gründen in seinem Verhalten oder in seiner Person gekündigt werden, brauchen die Kündigungsgründe dem Betriebsrat bei der Einleitung des Anhörungsverfahrens dann nicht noch einmal mitgeteilt zu werden, wenn die Sachverhaltsumstände, auf die die Kündigung gestützt werden soll, mit dem Betriebsrat bereits früher laufend erörtert worden sind (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 102 BetrVG 1972 m. zust. Anm. von Herschel; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Entsprechendes gilt hier. Dabei ist die Unterrichtung des Betriebsrats über die Gründe für die soziale Auswahl nicht nur dann überflüssig, wenn der Betriebsrat davon in früheren Verhandlungen mit dem Arbeitgeber erfahren hat, sondern auch dann, wenn die Gründe ihm aus "anderen Quellen" bekannt sind (vgl. Kraft, Anm. zu BAG EzA Nr. 8 zu § 102 BetrVG 1972, zu 1 a und b). Die ausreichende Kenntnis kann der Betriebsrat insbesondere auch aufgrund seines Überblickes über die betrieblichen Verhältnisse erlangt haben. Eine solche Kenntnis des Betriebsrats hat der Arbeitgeber wegen des Zusammenhangs mit der ihm gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG obliegenden Mitteilungspflicht darzulegen und im Streitfall zu beweisen.



IV. Die Anwendung dieser Grundsätze auf den Streitfall führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils.

1. Die Beklagte hat in ihrer Mitteilung vom 15. Oktober 1975, durch die sie den Betriebsrat von der beabsichtigten Kündigung des Klägers unterrichtet hat, nur die Sozialdaten des Klägers angegeben. Das reicht - für sich betrachtet - als Mitteilung der Gründe, die zu der sozialen Auswahl zu Lasten des Klägers geführt haben, nicht aus. Die Angaben lassen offen, ob überhaupt eine Auswahl zwischen mehreren Arbeitnehmern in Betracht kam und auf welche Arbeitnehmer die Beklagte die Auswahl erstreckt hatte; ebenso fehlen Anhaltspunkte, ob nach Auffassung der Beklagten berechnigte betriebliche Bedürfnisse der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstanden. Der Betriebsrat war deswegen, wenn er über diese für die soziale Auswahl maßgebenden Kriterien nicht anderweitig unterrichtet war, nicht in der Lage, zu der Frage der sozialen Auswahl abschließend Stellung zu nehmen. Das hat der Betriebsrat in seinem vor Ablauf der Erklärungsfrist des § 102 Abs. 2 BetrVG an die Beklagte gerichteten Widerspruchsschreiben vom 21. Oktober 1975 deutlich zum Ausdruck gebracht. Hierin hat er darauf hingewiesen, ihm seien die sozialen Daten der Arbeitnehmer auf vergleichbaren Arbeitsplätzen nicht mitgeteilt worden.

Dieser Hinweis hätte die Beklagte veranlassen müssen, dem Betriebsrat die geforderten Angaben nachzureichen. Dadurch wäre entgegen der Auffassung des angefochtenen Urteils im Anhörungsverfahren keine erhebliche Rechtsunsicherheit eingetreten. Es kommt nämlich nicht darauf an, daß zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat möglicherweise unterschiedliche Meinungen darüber bestehen konnten, welche Arbeitnehmer eine vergleichbare Tätigkeit ausübten. Die Beklagte brauchte dem Betriebsrat nur die Gründe zu nennen, die nach ihrer Auffassung die soziale Auswahl rechtfertigten; sie hätte sich deshalb darauf beschränken können, dem Betriebsrat die Arbeitnehmer zu benennen, die

- 20 -

sie mit dem Kläger im Rahmen der sozialen Auswahl für vergleichbar hielt. Da die Beklagte auf das Verlangen des Betriebsrats nicht eingegangen ist, sondern gekündigt hat, ohne sich zuvor mit dem Betriebsrat in Verbindung zu setzen, ist die Kündigung vom 23. Oktober 1975 nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam, es sei denn, daß der Betriebsrat auf die von ihm geforderte Mitteilung nicht angewiesen war.

2. Entscheidungserheblich ist damit, ob der Betriebsrat, wie die Beklagte insbesondere im Berufungsverfahren schlüssig vorgetragen hat, durch eine Erörterung der betrieblichen Verhältnisse, durch frühere Anhörungsverfahren zu Kündigungen anderer Arbeitnehmer und aufgrund der Kenntnis eines Arbeitskollegen des Klägers, der dem Betriebsrat angehörte, darüber unterrichtet war, welche Gründe zu der beabsichtigten Kündigung gerade des Klägers geführt hatten. Da das Landesarbeitsgericht den Sachverhalt insoweit nicht aufgeklärt hat, muß es die erforderlichen tatsächlichen Feststellungen nachholen.

3. Hiernach kann es dahingestellt bleiben, ob die von der Revision erhobenen Rügen gegen die Würdigung des Landesarbeitsgerichts durchgreifen, die von der Beklagten getroffene soziale Auswahl sei nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß einer von nur drei Arbeitsplätzen für Fräser weggefallen sei. Unter dieser Voraussetzung ist seine Folgerung, die geringere Dauer der Betriebszugehörigkeit des Klägers gegenüber seinen Arbeitskollegen spreche bei der sozialen Auswahl gegen ihn, rechtlich nicht zu beanstanden. Soweit die Revision geltend macht, es sei in Wahrheit einer von vier Arbeitsplätzen als Dreher eingespart worden, könnte diese Rüge nicht zu einer ersetzenden Entscheidung zugunsten des Klägers, sondern ebenfalls nur zu einer Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht führen.

gez.: Dr. Gröninger Hillebrecht Roeper
 Meyer-Estorf Baerbaum



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

