

Aktenzeichen: 8 AZR 392/94
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 13. Juni 1996
- 8 AZR 392/94 -

I. Arbeitsgericht
Chemnitz

Teilurteil vom 18. Mai 1993
- 9 Ca 9388/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 06. April 1994
- 6 Sa 247/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Kündigung nach Einigungsvertrag - Personalratsbeteiligung

Gesetz:

Einigungsvertrag Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A
Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 2 und 3; SächsHEG
§§ 126 ff.; SächsHStrG § 11; BGB §§ 242, 315 Abs. 1;
BPersVG/PersVG-DDR § 79 Abs. 1 und 4, § 72 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Teilweise Parallelsache zu BAG Urteil vom 5. Oktober 1995
- 2 AZR 1019/94 - AP Nr. 55 zu Einigungsvertrag Anlage I
Kap. XIX



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 392/94

6 Sa 247/93 Chemnitz

Verkündet am
13. Juni 1996

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juni 1996 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Ascheid, die Richter Dr. Wittek und Dr. Müller-Glöße sowie die ehrenamtlichen Richter Hennecke und Schömburg für Recht erkannt:



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



- 2 -

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Chemnitz vom 6. April 1994
- 6 Sa 247/93 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentli-
chen Kündigung, die der Beklagte auf mangelnden Bedarf im Sinne
des Einigungsvertrags Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Ab-
schnitt III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 2 und 3 (fortan: Abs. 4 Ziff. 2
und 3 EV) gestützt hat.

Die 1949 geborene Klägerin ist seit 1972 als Diplom-Fachleh-
rerin für Russisch und Deutsch im Hochschuldienst an der Techni-
schen Hochschule K , inzwischen Technische Universi-
tät C , beschäftigt.

Mit Schreiben vom 25. September 1992, der Klägerin zugegan-
gen am 28. September 1992, kündigte der Beklagte durch den Rektor
der Technischen Universität unter Berufung auf mangelnden Bedarf
(Abs. 4 Ziff. 2 und 3 EV) das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember
1992, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin. Eine weitere Kündi-
gung aus demselben Grund erfolgte mit Schreiben vom 30. März 1993
zum 30. Juni 1993. Die Klägerin hat die Kündigungen mit ihrer am



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



16. Oktober 1992 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage und mit ihrer am 13. April 1993 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klageerweiterung angegriffen.

Über eine vorsorglich mit Schreiben vom 1. November 1993 zum 31. März 1994 erklärte nochmalige Kündigung ist ein weiterer Rechtsstreit beim Arbeitsgericht anhängig.

Bei der Technischen Universität C waren ursprünglich 3.000 Arbeitnehmer beschäftigt. Im Rahmen der Hochschulerneuerung sollte eine Reduzierung auf 1.600 Planstellen vorgenommen werden. Zur Reduzierung wurden die verbleibenden Stellen für die Mitarbeiter ausgeschrieben. Zur Besetzung wurde entsprechend dem Sächsischen Hochschulerneuerungsgesetz (HEG) eine Kommission gebildet. An den Sitzungen der Auswahlkommission nahmen jeweils zwei Mitglieder des Personalrats teil.

Die Klägerin bewarb sich auf die Stellen WMPHil 71.1 (Lektor, Deutsch als Fremdsprache), WMPHil 71.7 (Lektor, Fremdsprache Russisch), WMPHil 75 (Wiss. Assistent, allg. und vergleichende Literaturwissenschaft) und WMPHil 88 (Wiss. Mitarbeiter, Deutsche Literatur der Neuzeit). Die Bewerbungen der Klägerin blieben erfolglos. In allen vier Fällen verneinte eine Auswahlkommission die fachliche Eignung der Klägerin.

Die Klägerin hat geltend gemacht, die Kündigungen seien unwirksam. Sie hat die Auffassung vertreten, der Beklagte habe mangelnden Bedarf bzw. ihre mangelnde fachliche Eignung für die



- 4 -

verbliebenen Stellen nicht ausreichend dargelegt. Im übrigen sei der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden.

Die Klägerin hat, soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung, beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung vom 25. September 1992 aufgelöst worden sei.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat vorgetragen, alle im Zuge der Hochschulerneuerung verbleibenden Stellen an der Technischen Universität C -

seien mit ehemaligen Mitarbeitern besetzt worden. Über die Besetzung der verbliebenen Stellen habe nach den Vorgaben des HEG in einem mit der Personalvertretung abgestimmten Verfahren die Personalkommission befunden. Die Klägerin habe danach bei den für sie in Betracht kommenden Stellen mangels fachlicher Eignung keine Berücksichtigung gefunden, weshalb für ihre weitere Beschäftigung kein Bedarf mehr bestanden habe. Die Personalvertretung sei in dem verabredeten Verfahren ordnungsgemäß beteiligt worden und habe vor Ausspruch der Kündigung vom 25. September 1992 mitgeteilt, sie habe keine Einwände.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil nach dem oben genannten Antrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.



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



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Unwirksamkeit der streitgegenständlichen Kündigung festgestellt.

A. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt:

Die Kündigung vom 25. September 1995 sei bereits wegen nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der Personalvertretung gemäß §§ 79 Abs. 1, 72 Abs. 1 PersVG-DDR/BPersVG unwirksam.

Es sei zwar nicht zu beanstanden, daß im Zuge der Erneuerung des Hochschulwesens nach dem HEG keine Stellen fortgeführt, sondern alle nach dem Haushalt vorgesehenen Stellen neu besetzt worden seien. Sei das im Zuge der Besetzung der vorhandenen Stellen erforderliche Auswahlverfahren rechtmäßig verlaufen, so habe für die weitere Verwendung der nicht zum Zuge gekommenen Arbeitnehmer in der Tat kein Bedarf mehr bestanden, d. h. der Beklagte habe diesen Arbeitnehmern gemäß Abs. 4 Ziff. 2 und 3 EV wirksam kündigen können. Der Beklagte habe sich aber seiner Verantwortung für eine willkürfreie, mit dem Grundsatz von Treu und Glauben vereinbare Auswahlentscheidung im Besetzungsverfahren nicht dadurch entziehen können, daß er Besetzungsvorschläge der Kommissionen ungeprüft übernommen habe. Seien die Besetzungsvorschläge in dieser Weise übernommen worden, so seien die von den Kommissionen



zugrunde gelegten Auswahlkriterien auf die Einhaltung der Grenzen des § 242 BGB hin gerichtlich überprüfbar.

Hinsichtlich der Personalratsbeteiligung liege die Darlegungslast für die Information des Personalrats über die der Kündigung zugrunde liegenden Auswahlüberlegungen bei dem Beklagten. Eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Personalrats habe der Beklagte insofern nicht substantiiert dargelegt. Es sei zwar unbedenklich, wenn der Personalrat die im Beteiligungsverfahren notwendigen Informationen nach einer mit der Hochschulleitung getroffenen Vereinbarung in der Weise erhalten habe, daß zwei Personalratsmitglieder als "Ohr des Personalrats" die Erarbeitung der Besetzungsvorschläge durch die Gründungskommission und die dabei angestellten Auswahlüberlegungen mitverfolgt hätten. Im Streitfall habe der Beklagte jedoch nur allgemein eine Mehrzahl von Auswahlkriterien wie fachliche Eignung, Familienstand, Dienstzugehörigkeit, Dienstalster und besondere "schutzwürdige Tatbestände" genannt, ohne aber substantiiert darzulegen, was nun konkret in der Kommission an Auswahlüberlegungen angestellt und besprochen worden sei. Es könne daher nicht ausgeschlossen werden, daß diese dem Personalrat nicht oder nur unzureichend schlagwortartig bekannt geworden seien, etwa weil die konkreten Auswahlkriterien bei der Kommissionsentscheidung aufgrund entsprechender Vorkenntnisse der Kommissionsmitglieder als nicht mehr erörterungsbedürftig angesehen worden seien. Es sei deshalb von einer mangelhaften Unterrichtung des Personalrats und damit von der Unwirksamkeit der streitgegenständlichen Kündigung auszugehen.



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



B. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

I. Das Berufungsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß der Streitgegenstand des arbeitsgerichtlichen Teilurteils ausschließlich die fristgerecht mit dem Feststellungsantrag nach § 4 KSchG angegriffene Kündigung vom 25. September 1992 umfaßt und etwaige spätere Auflösungsstatbestände nicht Gegenstand des Teilurteils waren und damit im Berufungsverfahren nicht anhängig geworden sind. Die dagegen erhobenen Rügen sind unbegründet. Wie sich aus dem Tenor des Urteils des Landesarbeitsgerichts ergibt, ist ausschließlich über die Wirksamkeit der Kündigung vom 25. September 1992 als abgrenzbaren selbständigen Teil des Streitgegenstandes entschieden worden und nicht, wie die Revision meint, auch über den unveränderten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Spätere Auflösungsstatbestände, wie die Kündigung vom 30. März 1993, sind daher nicht Gegenstand der Entscheidung.

II. Die Kündigung vom 25. September 1992 ist gemäß § 79 Abs. 4 PersVG-DDR/BPersVG unwirksam. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß zur ordnungsgemäßen Beteiligung der Personalvertretung vor Ausspruch der Kündigung wegen mangelnden Bedarfs die Mitteilung der Auswahlüberlegungen gehört, die der Arbeitgeber angestellt hat.

1. Die Klägerin ist aufgrund ihrer durchgehenden Beschäftigung als Hochschullehrerin in C Angehörige des öffentlichen Dienstes i.S.v. Art. 20 Abs. 1 EV. Deshalb findet auf das Ar-



beitsverhältnis Abs. 4 EV Anwendung. Diese Regelung verdrängt den allgemeinen Kündigungsschutz des § 1 KSchG, soweit ihr Regelungsgehalt reicht (vgl. BAG Urteil vom 24. September 1992 - 8 AZR 557/91 - BAGE 71, 221 = AP Nr. 3 zu Einigungsvertrag Anlage I Kap. XIX).

Gemäß Abs. 4 Ziff. 2 und 3 EV ist eine ordentliche Kündigung auch zulässig, wenn der Arbeitnehmer wegen mangelnden Bedarfs nicht mehr verwendbar ist oder die bisherige Beschäftigungsstelle ersatzlos aufgelöst wird oder bei Verschmelzung, Eingliederung oder wesentlicher Änderung des Aufbaus der Beschäftigungsstelle die bisherige oder eine anderweitige Verwendung nicht mehr möglich ist. Bei Vorliegen dieser Tatbestände ist eine darüber hinausgehende Prüfung der sozialen Rechtfertigung der Kündigung gemäß § 1 KSchG entbehrlich. Der Arbeitgeber ist im Fall einer Bedarfskündigung nach den genannten Bestimmungen des Einigungsvertrages also auch nicht an die Grundsätze der sozialen Auswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG gebunden. Die ggf. zu treffende Auswahlentscheidung darf jedoch nicht willkürlich erfolgen, sondern ist gemäß § 315 Abs. 1 BGB nach billigem Ermessen zu treffen und muß, um nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) zu verstoßen, ohne Vorrang der dienstlichen Interessen soziale Belange angemessen berücksichtigen (BAG Urteil vom 19. Januar 1995 - 8 AZR 914/93 - EzA Art. 20 Einigungsvertrag Nr. 43, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt; dem folgend BAG Urteil vom 5. Oktober 1995 - 2 AZR 1019/94 - AP Nr. 55 zu Einigungsvertrag Anlage I Kap. XIX und BAG Urteil vom 26. Oktober 1995 - 2 AZR 1026/94 - AP Nr. 35 zu Art. 20 Einigungsvertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).



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



Anwendbar bleiben ferner sonstige Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes wie auch die Regelungen des Personalvertretungsrechts, die die Wirksamkeit einer Kündigung von einer ordnungsgemäßen Beteiligung der Personalvertretung abhängig machen (vgl. BAG Urteil vom 23. September 1993 - 8 AZR 262/92 - AP Nr. 9 zu Art. 20 Einigungsvertrag, m.w.N.). Die gesetzlichen Bestimmungen des PersVG-DDR bzw. des BPersVG sind keine eigenständigen oder abweichenden Regelungen im Sinne der Anlage I zum Einigungsvertrag. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob das BPersVG oder das PersVG-DDR vom 22. Juli 1990 (GBl. DDR I S. 1014) nach EV Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 15 a und c Anwendung findet, denn die Regelungen sind inhaltsgleich. Das Sächsische Personalvertretungsgesetz vom 21. Januar 1993 (SächsGVBl. S. 29) findet keine Anwendung, weil es erst am 30. Januar 1993 in Kraft getreten ist.

2. Gemäß §§ 79 Abs. 1, 72 Abs. 1 PersVG-DDR/BPersVG ist eine beabsichtigte Kündigung vor ihrer Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend von dem Dienststellenleiter mit dem Personalrat zu erörtern. Der Personalrat ist deshalb substantiiert über alle Gesichtspunkte (Tatsachen und subjektive Vorstellungen) zu unterrichten, die den Arbeitgeber zur Kündigung veranlassen (vgl. BAG Urteil vom 5. Oktober 1995 - 2 AZR 1019/94 - aaO, m.w.N.). Die die Kündigung begründenden Umstände sind dem Personalrat so genau und umfassend darzulegen, daß er ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in der Lage ist, selbst die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über



- 10 -

seine Stellungnahme schlüssig zu werden (vgl. BAG Urteil vom 5. Oktober 1995 - 2 AZR 1019/94 - aaO, m.w.N.).

Ist eine Auswahlentscheidung zu treffen, sind auch die Auswahlkriterien unaufgefordert mitzuteilen (BAG Urteil vom 5. Oktober 1995 - 2 AZR 1019/94 - aaO, m.w.N.) und - beruft sich der Arbeitgeber auf eine Auswahl nach sozialen Kriterien - auch die von ihm herangezogenen Sozialdaten der aufgrund der Auswahl nicht betroffenen Arbeitnehmer (BAG Urteil vom 26. Oktober 1995 - 2 AZR 1026/94 - aaO). Für die Ordnungsgemäßheit der Personalratsbeteiligung kann sich der Arbeitgeber allerdings auf die Mitteilung der Auswahlüberlegungen beschränken, die er subjektiv angestellt hat (vgl. im einzelnen BAGE 45, 277 = AP Nr. 31 zu § 102 BetrVG 1972). Für die ordnungsgemäße Durchführung der Personalratsbeteiligung trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast (BAG Urteil vom 5. Oktober 1995 - 2 AZR 1019/94 - aaO, m.w.N.). War die Unterrichtung des Personalrats nicht ausreichend, so macht dies die Kündigung unwirksam, gleichgültig, ob der Personalrat ihr zugestimmt hat oder nicht (BAG Urteil vom 5. Oktober 1995 - 2 AZR 1019/94 - aaO, m.w.N.).

3. Bei Anwendung dieser Grundsätze erweist sich die streitige Kündigung als unwirksam.

a) Wie das Landesarbeitsgericht und auch der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung vom 5. Oktober 1995 (- 2 AZR 1019/94 - aaO) in einem vergleichbaren Fall zutreffend dargelegt haben, ist es zunächst nicht zu beanstanden, daß im



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



Zuge der Erneuerung des Hochschulwesens gemäß §§ 126 ff. Sächs-HEG, § 11 des Gesetzes zur Struktur des Hochschulwesens und der Hochschulen im Freistaat Sachsen (SächsHStrG) keine Stellen fortgeführt, sondern alle nach dem Haushalt vorgesehenen Stellen aus dem Kreis der bisherigen Beschäftigten neu besetzt wurden. Verliefe das im Zuge der Besetzung der vorhandenen Stellen erforderliche Auswahlverfahren rechtmäßig, so bestand für die weitere Verwendung der nicht zum Zuge gekommenen Arbeitnehmer in der Tat kein Bedarf mehr, d. h. der Beklagte konnte diesen Arbeitnehmern gemäß Abs. 4 Ziff. 2 und 3 EV wirksam kündigen.

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht aber angenommen, daß sich der Beklagte seiner Verantwortung für eine willkürfreie, mit dem Grundsatz von Treu und Glauben vereinbare Auswahlentscheidung im Besetzungsverfahren nicht dadurch entziehen konnte, daß er Besetzungsvorschläge der Auswahlkommission ungeprüft übernahm. Wurden die Besetzungsvorschläge der Kommissionen ungeprüft übernommen, so ist die jeweilige Auswahlentscheidung gleichwohl daraufhin gerichtlich überprüfbar, ob objektiv die Grenzen der §§ 315 Abs. 1, 242 BGB gewahrt wurden. Überprüfbar bleibt ferner, ob die angestellten Auswahlüberlegungen dem Personalrat vor dem Ausspruch der dann folgenden Bedarfskündigungen ausreichend mitgeteilt worden waren (vgl. BAG Urteil vom 5. Oktober 1995 - 2 AZR 1019/94 - aaO).

b) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, läßt sich eine ordnungsgemäße Personalratsbeteiligung schon nach dem eigenen Vorbringen des Beklagten nicht feststellen.



Entgegen der Ansicht der Revision geben weder die Besonderheiten des Einigungsvertrages noch die besonderen Umstände des Einzelfalles Anlaß dazu, von der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Personalratsanhörung Abstand zu nehmen (vgl. BAG Urteil vom 5. Oktober 1995 - 2 AZR 1019/94 - aaO, m.w.N.). Sowohl dem Einigungsvertrag als auch den Vorschriften des HEG und des HStrG lassen sich insofern keine abweichenden Normierungen entnehmen. Die Auffassung der Revision, die Übernahme dieser Rechtsprechung stelle einen nicht gerechtfertigten "Formalismus" dar und schon die Auswahlentscheidung der Kommission sei allein deren Sache und gerichtlich nicht überprüfbar, findet in den gesetzlichen Normierungen keine Stütze; ebensowenig die Auffassung, die (Auswahl-)Überlegungen der Kommissionen seien - bei Übernahme durch den Arbeitgeber - der Personalvertretung nicht mitzuteilen. Den oben dargelegten Anforderungen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an die Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Personalrat im Beteiligungsverfahren hatte vielmehr der Beklagte uneingeschränkt zu genügen, was ihm auch ohne weiteres möglich war. Jedenfalls hat der Beklagte keine Tatsachen vorgetragen, aus denen geschlossen werden könnte, ihm sei die Erfüllung dieser Informationspflichten unmöglich oder unzumutbar gewesen. Nach Beschlußfassung der Auswahlkommission etwa angestellte abweichende Überlegungen konnte er dem Personalrat ebenso problemlos mitteilen wie die Tatsache einer uneingeschränkten Übernahme der Überlegungen der Auswahlkommissionen.

Wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend dargelegt hat, war es zwar personalvertretungsrechtlich nicht zu beanstan-



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



[JLaw – für Android](#)



[- JLaw - für iOS](#)

den, wenn der Personalrat die im Beteiligungsverfahren notwendigen Informationen gemäß einer mit der Hochschulleitung getroffenen Vereinbarung in der Weise erhielt, daß zwei Personalratsmitglieder als "Ohr des Personalrats" die Erarbeitung der Besetzungsvorschläge durch die Kommission und die dabei angestellten Auswahlüberlegungen mitverfolgen (BAG Urteil vom 5. Oktober 1995 - 2 AZR 1019/94 - aaO, m.w.N.). Ausreichend war dies jedoch nur dann, wenn diese Auswahlüberlegungen in der Kommission offengelegt wurden. Dies hatte der Beklagte zur Vermeidung einer unzureichenden Personalratsbeteiligung zu überprüfen und ggf. in einer für das Arbeitsgericht nachprüfbaren Weise im Prozeß darzulegen. Letzteres hat er - wie das Landesarbeitsgericht mit Recht angenommen hat - unterlassen. Der Beklagte hat lediglich pauschal eine Mehrzahl von abstrakten Auswahlkriterien wie fachliche Eignung, Familienstand, Dienstzugehörigkeit, Dienstalster und besondere "schutzwürdige Tatbestände" genannt, die die Auswahlentscheidung berücksichtigt haben sollen, ohne diese im Streitfall zu substantiieren. Eine ebenso für die ordnungsgemäße Information des Personalrats unzureichende schlagwortartige Wertung stellt es dar, wenn der Beklagte kommentarlos und ohne weiteren Sachvortrag auf die Wertung der Kommission verweist, die fachliche Eignung der Klägerin sei für alle Bewerbungsstellen zu verneinen gewesen, was insbesondere hinsichtlich der Besetzung der Stelle WMPHil 71.1 ohne weiteres Vorbringen nicht nachvollziehbar ist. Das Landesarbeitsgericht konnte auf der Grundlage dieses nicht einlassungsfähigen Vortrags in der Tat nicht ausschließen, daß die der Kommissionsentscheidung und damit letztlich der streitigen Kündigung zugrunde liegenden konkreten Auswahlüberlegungen in der Kom-



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



mission unausgesprochen blieben, etwa weil die konkreten Auswahlkriterien bei der Kommissionsentscheidung aufgrund entsprechender Vorkenntnisse der Kommissionsmitglieder als nicht mehr erörterungsbedürftig angesehen wurden, und deshalb mangels substantiierten Sachvortrags des darlegungspflichtigen Beklagten zur ordnungsgemäßen Unterrichtung des Personalrats schon aus diesem Grund von der Unwirksamkeit der streitgegenständlichen Kündigung ausgehen.

4. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision greifen nicht durch:

Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht hätte den Beklagten zum Vortrag weiterer Einzelheiten veranlassen müssen, ist unzulässig. Der Beklagte hat nicht dargelegt, was er auf einen entsprechenden richterlichen Hinweis gemäß § 139 ZPO hin vorgetragen hätte. Deshalb kann nicht beurteilt werden, ob ein solcher Vortrag die Annahme einer ordnungsgemäßen Personalratsbeteiligung mit der eventuellen Folge der Wirksamkeit der Kündigung gerechtfertigt hätte (vgl. BAGE 32, 56 = AP Nr. 9 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen, zu II 1 b der Gründe, m.w.N.).

Der Beklagte hat auch keine begründeten Verfahrensrügen wegen unterlassener Beweiserhebung erhoben. Schon wegen des unsubstantiierten Sachvortrags des Beklagten konnte und mußte das Landesarbeitsgericht von einer Beweiserhebung absehen, die sich auf dieser Grundlage als unzulässige Ausforschung erwiesen hätte.



Die Revision kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, die strengen personalvertretungsrechtlichen Vorschriften des PersVG-DDR bzw. BPersVG seien für eine Kündigung nach dem Einigungsvertrag nicht geeignet, weil der Einigungsvertrag die Kündigungen im öffentlichen Dienst erleichtern sollte. Da der Beklagte für sein Landespersonalvertretungsrecht die Gesetzgebungskompetenz hat, konnte und kann er selbst für eine Erleichterung der personalvertretungsrechtlichen Regelungen bei Kündigungen nach dem Einigungsvertrag sorgen. Von der Möglichkeit einer solchen Vereinfachung des personalvertretungsrechtlichen Anhörungsverfahrens hat der Beklagte im Sächsischen Personalvertretungsgesetz vom 21. Januar 1993 (SächsGVBl. S. 29), das am 30. Januar 1993 in Kraft trat, allerdings keinen Gebrauch gemacht.

III. Der Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen.

Ascheid

Dr. Wittek

Müller-Glöße

Schömburg

Hennecke



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)