

22. OKT. 1968

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

114

Gesetz: BetrVG § 66 Abs. 1; KSchG § 1; BGB § 278

Leitsätze:

Der Arbeitgeber genügt nicht seiner Verpflichtung aus § 66 Abs. 1 BetrVG, den Betriebsrat vor einer Kündigung anzuhören, wenn er dem Betriebsrat so unklare Angaben macht, daß dieser annehmen kann, die Kündigung sei bereits ausgesprochen. Ebenso reicht es nicht aus, wenn dem Betriebsrat die wesentlichen Kündigungsgründe nicht mitgeteilt werden.

Aktenzeichen: 1 AZR 46/68

Urteil des BAG vom 22. Oktober 1968

LAG Baden-Württemberg
Stuttgart



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
22. Oktober 1968

gez. Henkelmann,

Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 1968 durch die Bundesrichter Wichmann, Wendel und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Hümme und Hirschmann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 3. November 1967 - 3 Sa 10/67 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 19. Dezember 1966 - 6 Ca 502/66 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Berufung und der Revision trägt die Beklagte.

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 ist italienischer Gastarbeiter. Er war seit dem 8. Juni 1964 bei der Beklagten als Arbeiter tätig. Er hatte zuletzt einen Stundenlohn von 3,55 DM und war in einem Wohnheim der Beklagten untergebracht.

Die Beklagte machte vom 25. Juli bis zum 13. August 1966 Betriebsferien. Sie hatte gegenüber dem Kläger den Wunsch geäußert, daß er seinen Jahresurlaub während der Betriebsferien nehme. Der Kläger wollte jedoch seinen Urlaub erst im Herbst 1966 antreten. Dies lehnte die Beklagte aus betrieblichen und saisonbedingten Gründen ab.

Unmittelbar vor Beginn der Betriebsferien wurde der Kläger ab 20. Juli 1966 arbeitsunfähig krank geschrieben. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte länger als zwei Monate. Am 6. Oktober 1966 erschien der Kläger bei der Beklagten und teilte ihr mit, daß er ab 10. Oktober 1966 wieder gesund geschrieben werde; er beabsichtige aber nicht, seine Arbeit aufzunehmen, sondern von diesem Tag an seinen Jahresurlaub zu nehmen. Der Angestellte S der Beklagten lehnte das aus betrieblichen und saisonbedingten Gründen ab.

Der Kläger behauptet, ihm sei im Verlauf dieser Unterhaltung von dem Zeugen S gekündigt worden. Die Kündigung sei sozialwidrig; auch sei der Betriebsrat nicht angehört worden. Die Beklagte behauptet dagegen, dem Kläger sei am 6. Oktober 1966 noch nicht gekündigt worden; ihm sei lediglich eine Kündigung in Aussicht gestellt worden, falls er seinen Dienst am Montag, dem 10. Oktober 1966, nicht antrete. Von dieser beabsichtigten Kündigung sei der Betriebsrat am 6. Oktober 1966 unterrichtet worden. Als der Kläger am 7. Oktober vormittags erschienen sei und erklärt habe, wenn ihm gekündigt werde, dann wolle er dies schriftlich haben, sei ihm eine schriftliche Kündigung ausgehändigt worden. Der Betriebsrat, dem die Kündigungsabsicht bekannt gegeben worden sei, habe genügend Zeit gehabt, sich zu dieser Kündigung zu äußern. Die Kündigung sei auch rechtswirksam. Es bestehe der Verdacht, daß der Kläger eine Krankheit nur vorgetäuscht habe, um nicht seinen Jahresurlaub während der Betriebsferien nehmen zu müssen. Er sei mehrmals in



Tanzlokalen beobachtet worden. Er habe sich außerdem in dem Wohnheim gegenüber der Leiterin widersetztlich verhalten und sie mit Tätlichkeiten bedroht. Seine im Wohnheim wohnenden Arbeitskameraden habe er gegen die Heimleiterin aufgewiegelt und hierdurch den Betriebsfrieden gestört.

Der vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage hat das Arbeitsgericht nach Beweisaufnahme stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat, ebenfalls nach Beweisaufnahme, die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils erster Instanz.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß die Beklagte ihre Pflicht aus § 66 BetrVG, vor jeder Kündigung den Betriebsrat zu hören, nicht vorsätzlich verletzt und daß sie damit ihr Recht, sich auf Gründe zu berufen, die ihre Kündigung sozial zu rechtfertigen vermögen, nicht eingebüßt habe. Es hat weiterhin die von der Beklagten angeführten Kündigungsgründe als sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 KSchG angesehen. Schon der zu § 66 BetrVG vom Landesarbeitsgericht vertretenen Ansicht vermag sich der erkennende Senat nicht anzuschließen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat den Begriff der Anhörung des Betriebsrats im Sinne des § 66 Abs. 1 BetrVG verkannt. Was unter Anhörung des Betriebsrats im Sinne dieser gesetzlichen Bestimmung zu verstehen ist, hat der erkennende Senat bereits in seiner grundlegenden Entscheidung vom 15. September 1954 (BAG 1, 69 ff. = AP Nr. 1 zu § 66 BetrVG) und seitdem gleichbleibend in ständiger Rechtsprechung ausgesprochen. Danach setzt die Anhörung voraus, daß der Arbeitgeber vor der Kündigung dem Betriebsrat schriftlich oder mündlich zu Händen des Betriebsratsvorsitzenden die beabsichtigte Kündigung und die Kündigungsgründe mitteilt und ihn zur Stellungnahme auffordert. Dabei muß der Arbeitgeber dem Betriebsrat genügend Zeit zur Äußerung lassen.



Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und die eigene Darstellung der Beklagten reichen nicht zu der Annahme aus, daß eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats erfolgt ist. Der Betriebsrat kann nur dann in der vom Gesetz vorausgesetzten Weise zu einer beabsichtigten Kündigung Stellung nehmen, wenn der Arbeitgeber ihm eindeutig und unmißverständlich die beabsichtigte Kündigung des Arbeitnehmers und die Gründe hierfür mitteilt. An diesem Erfordernis fehlt es im vorliegenden Fall.

Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils hat der Bearbeiter der Personalangelegenheiten bei der Beklagten, der Zeuge S, den Betriebsratsvorsitzenden an der Pforte des Betriebs am 6. Oktober 1966 angesprochen, als dieser sich mit dem Kläger über dessen Kündigung unterhielt, und ihm die Kündigung des Klägers mitgeteilt. Seine Mitteilung war jedoch nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts so unklar, daß der Betriebsratsvorsitzende gar nicht verstand, um was es ging, und annahm, die Kündigung des Klägers sei schon endgültig ausgesprochen worden. Das Gespräch zwischen dem Zeugen S und dem Betriebsratsvorsitzenden stellt somit keine ordnungsgemäße Mitteilung des Arbeitgebers an den Betriebsrat über eine beabsichtigte Kündigung dar.

Die Beklagte behauptet selbst nicht, den Betriebsrat aufgefordert und ihm ausreichend Gelegenheit gegeben zu haben, zu der Kündigung des Klägers Stellung zu nehmen. Sie hat lediglich vorgetragen, sie habe den Betriebsrat von der Kündigung des Klägers benachrichtigt. Zur ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats genügt es jedoch nicht, daß der Betriebsrat von der Kündigung benachrichtigt wird; ihm muß vielmehr auch Gelegenheit gegeben werden, zu der Kündigung des Arbeitnehmers in angemessener Frist Stellung zu nehmen. Eine ordnungsgemäße Stellungnahme kann der Betriebsrat aber nur dann abgeben, wenn ihm auch die wesentlichen Gründe für die Kündigung mitgeteilt werden. Dies hat jedoch die Beklagte nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht getan. Sie hat insbesondere nicht den vom Landesarbeitsgericht als durchschlagend anerkannten Kündigungsgrund, nämlich die Angriffe des Klägers gegen die Heimleiterin, genannt.



Die Unterrichtung des Betriebsrats über die Kündigung des Klägers entsprach nicht den Erfordernissen, die an eine Anhörung nach § 66 Abs. 1 BetrVG gestellt werden müssen. Somit ist eine Anhörung des Betriebsrats objektiv nicht erfolgt, selbst wenn die Beklagte dem Kläger erst am 7. Oktober 1966 gekündigt hat.

2. Die Anhörung des Betriebsrats ist rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft unterlassen worden. Dabei hat die Beklagte für das Verschulden ihrer Erfüllungsgehilfen, der Zeugen S und L, gemäß § 278 BGB einzustehen.

a) Rechtswidrigkeit liegt bei einer ordentlichen, fristgerechten Kündigung grundsätzlich immer vor, wenn gegen § 66 Abs. 1 BetrVG verstoßen wird. Einen Rechtfertigungsgrund, der ein rechtswidriges Handeln ausschließt, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Ein solcher Rechtfertigungsgrund könnte beispielsweise dann vorliegen, wenn die Zeugen S und L von dem Kläger am 7. Oktober 1966 unter Druck gesetzt worden wären. Etwas Derartiges behauptet die Beklagte jedoch selbst nicht.

b) Die Beklagte hat auch vorsätzlich gehandelt. Dem Landesarbeitsgericht kann nicht gefolgt werden, wenn es meint, der Beklagten könne kein Vorsatz, sondern nur Fahrlässigkeit zur Last gelegt werden; es sei nicht festzustellen, daß die Beklagte den Betriebsrat absichtlich habe übergehen wollen. Das Landesarbeitsgericht verwechselt dabei offenbar Vorsatz mit Absicht und unterscheidet nicht in der gebotenen Weise zwischen Vorsatz und Verschulden.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muß neben der Rechtswidrigkeit und dem Vorsatz die Vorwerfbarkeit - das Verschulden - gegeben sein, wenn nach Treu und Glauben das Recht des Arbeitgebers verwirkt sein soll, sich darauf zu berufen, daß die Kündigung sozial gerechtfertigt sei (BAG 17, 129 = AP Nr. 24 zu § 66 BetrVG). Dabei liegt Vorsatz dann nicht vor, wenn der die Kündigung Aussprechende davon ausgeht, der Betriebsrat sei entsprechend § 66 Abs. 1 BetrVG gehört worden. Hiervon kann jedoch im vorliegenden Fall keine Rede sein. Die Beklagte, die sich die Kenntnis ihrer Angestellten S und L zurechnen lassen muß, wußte, daß der Betriebsrat zu einer dem Kläger auszusprechenden Kündigung nicht ordnungsgemäß gehört worden war und keine ausreichende Gelegenheit gehabt hatte, zu dieser Kündigung Stellung zu nehmen.



c) Auch das Verschulden der Beklagten ist zu bejahen. Der erkennende Senat hat schon in der oben erwähnten Entscheidung vom 15. September 1954 ausgeführt, daß derjenige, der am Rechtsverkehr teilnimmt, sich stets bewußt machen muß, ob sein Tun mit den im Arbeitsleben geltenden rechtlichen Verpflichtungen zu vereinbaren ist. Das den Zeugen S und L übertragene, ihnen eine besondere Verantwortung auferlegende Recht, gewerblichen Arbeitnehmern zu kündigen, verpflichtete sie insbesondere, sich darüber zu unterrichten, welche gesetzlichen Bestimmungen bei der Kündigung beachtet werden müssen, welche Bedeutung sie für die Kündigung haben und wie sie anzuwenden sind. Die Zeugen handelten schuldhaft, wenn sie den § 66 Abs. 1 BetrVG, der ihnen bekannt sein mußte, falsch auslegten und unrichtig anwendeten, indem sie den Betriebsrat, ohne ihm die wahren Kündigungsgründe bekanntzugeben, so unzureichend unterrichteten, daß bei diesem der Eindruck entstehen konnte, dem Kläger sei schon gekündigt worden. 3. Danach ist die Anhörung des Betriebsrats durch die Beklagte rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft unterblieben. Die rechtswidrige, vorsätzliche und schuldhaftige Nichtanhörung des Betriebsrats nimmt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Beklagten das Recht, sich auf Gründe zu berufen, die nach § 1 Abs. 2 KSchG die Kündigung als sozial gerechtfertigt erscheinen lassen. Ob die Gründe, auf die die Beklagte die Kündigung gestützt hat, an sich zu ihrer Rechtfertigung ausreichen, bedarf deshalb nicht der Prüfung. Vielmehr ist die Klage schon wegen des Verstoßes der Beklagten gegen § 66 Abs. 1 BetrVG begründet.

gez. Wichmann

Dr. Gröninger

Wendel

Hirschmann

Hümme



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

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