

Aktenzeichen: 2 AZR 1135/78

LAG Hamm

Urteil des BAG vom 5. Februar 1981

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

Gesetz: LPVG Nordrhein-Westfalen 1974 § 72 Abs. 1 Nr. 8,
§ 65 Abs. 1, § 66 Abs. 1 und Abs. 2; BetrVG 1972 § 102;
BPersVG § 68 Abs. 2, § 69 Abs. 2, § 108 Abs. 2;
KSchG 1969 § 1 Abs. 2

- Leitsätze: 1. a) Das in den Fällen einer vom Dienstherrn beabsichtigten ordentlichen Kündigung gemäß § 72 Abs. 1 Nr. 8, § 66 Abs. 2 LPVG Nordrhein-Westfalen 1974 durchzuführende Mitbestimmungsverfahren ist nur dann ordnungsgemäß eingeleitet, wenn der Dienstherr dem Personalrat die Person des zu kündigenden Arbeitnehmers sowie den Kündigungsstermin nennt und die Kündigungsgründe unter näherer Umschreibung des ihnen zugrunde liegenden Sachverhalts mitteilt (im Anschluß an BAG 26, 27 und 30, 386 = AP Nr. 2 und 17 zu § 102 BetrVG 1972).
- b) Hat der Dienstherr den Personalrat vor Ausspruch der Kündigung nach diesen Grundsätzen nicht ausreichend unterrichtet, ist die Kündigung trotz Zustimmung des Personalrats unwirksam.
2. Teilt der Arbeitgeber dem Betriebsrat bei der Anhörung nach § 102 BetrVG mit, daß er aus betrieblichen Gründen kündigen wolle, und erklärt er weiter, daß er den Arbeitnehmer wegen Leistungsmängeln ausgewählt habe, so ist es ihm verwehrt, die Leistungsmängel im Kündigungsschutzprozeß als selbständigen Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung heranzuziehen. Entsprechendes gilt für die Mitwirkung des Personalrats bei der ordentlichen Kündigung nach § 72 Abs. 1 Nr. 8, § 66 Abs. 1 und Abs. 2 LPVG NW (im Anschluß an das Senatsurteil vom 18.12.1980 - 2 AZR 1006/78 -, DB 1981, 1624 = [demnächst] AP Nr. 22 zu § 102 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).



Verkündet am
5. Februar 1981

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 5. Februar 1981 durch den Richter Dr. Röhsler als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Strümper und Baerbaum für Recht erkannt:

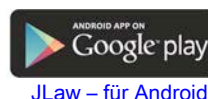
Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 2. Oktober 1978 - 10 Sa 1640/77 - aufgehoben.

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 !



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



- 2 -

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1931 geborene, verheiratete und einem sehbehinderten Kind unterhaltspflichtige Kläger ist italienischer Staatsangehöriger und seit 7. Februar 1967 im Schuldienst des beklagten Landes als Lehrer tätig. Er unterrichtete in Vorbereitungsklassen, die einer Grund- und Hauptschule in Dortmund angegliedert sind, zusammen mit drei weiteren italienischen Lehrkräften, der allgemeinen Schulpflicht unterliegende italienische Kinder in ihrer Muttersprache. Er war zuletzt in der Vergütungsgruppe IV a BAT eingruppiert und verdiente 3.040,-- DM brutto im Monat.

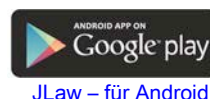
Ziel des Unterrichts in den sogenannten Vorbereitungsklassen in Normalform ist es, die Kinder in zwei Jahren in die Lage zu versetzen, am Unterricht in deutschen Regelklassen teilzunehmen. Der Unterricht ist ein Teil der Bildungsmaßnahmen, durch die das beklagte Land einen Beitrag zur sozialen Eingliederung der Kinder ausländischer Arbeitnehmer für die Dauer ihres Aufenthaltes in der Bundesrepublik Deutschland und zur Erhaltung ihrer sprachlichen und kulturellen Identität leisten will. In einer Klasse sind jeweils mehrere Jahrgangsstufen zusammengefaßt. Die Schulaufsicht über die ausländischen Lehrer obliegt den deutschen Schulaufsichtsbehörden. Die bei den Botschaften oder Generalkonsulaten tätigen ausländischen Schulaufsichtsbeamten dürfen die Lehrer ihrer Nation unterrichtlich überprüfen.

Der Kläger unterstand der Schulaufsicht des Schulamtes für die Stadt Dortmund. Der Leiter der Schulabteilung des italienischen Konsulats Dortmund erstellte über den Kläger für jedes Schuljahr Leistungsbeurteilungen, die bis zum 31. Juli 1975 auch Noten enthielten, und zwar vom 1. Dezember 1966 bis 3. Juli 1972 die Noten "buono" oder "distinto", für die folgenden Schuljahre die Note "mediocre". Unterrichtsbesuche deutscher Schulräte vom 24. November 1969 und 2. Mai 1973 in den vom Kläger geleiteten Klassen

- 3 -



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



ergaben die Beurteilung "mangelhaft".

Bei einem weiteren Unterrichtsbesuch des italienischen Schulabteilungsleiters M und zweier deutscher Schulaufsichtsbeamter kam es zwischen ihm und dem Kläger zu einer Auseinandersetzung. Der deutsche Schulrat G beurteilte die fachlichen Leistungen des Klägers an diesem Tag mit mangelhaft. Mit Schreiben vom 11. Februar 1974 kündigte das beklagte Land dem Kläger außerordentlich zum 13. Februar 1974 wegen dieses Verhaltens und seiner seit Dezember 1969 mit mangelhaft beurteilten fachlichen Leistungen. Mit seiner hiergegen erhobenen Klage obsiegte der Kläger in zwei Instanzen. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat in seinem rechtskräftigen Urteil vom 18. Februar 1975 - 7 Sa 1038/74 - angenommen, daß dem beklagten Land die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar gewesen sei; eine Umdeutung der fristlosen Kündigung scheitere bereits an der fehlenden Zustimmung des Personalrats.

Am 9. Juni 1976 führte ein weiterer Unterrichtsbesuch deutscher Schulaufsichtsbeamter in Begleitung eines Dolmetschers zu folgender abschließenden Beurteilung:

"Die Leistung entspricht den Anforderungen nicht, und selbst die Grundkenntnisse im methodisch-didaktischen Bereich sind so lückenhaft, daß die Mängel ... in absehbarer Zeit nicht behoben werden können."

Mit Schreiben vom 14. Januar 1977 beantragte das beklagte Land bei dem zuständigen Personalrat die Zustimmung zur Kündigung des Klägers. Das Schreiben lautet:

"Aus betrieblichen Gründen und auch aufgrund mangelhafter Leistungen soll dem italienischen Lehrer Marco C zum 30. September 1977 gekündigt werden."



Von den vier beschäftigten italienischen Lehrern können im Schuljahr 1977/78 nur noch drei Lehrer beschäftigt werden, da die Schülerzahlen rückläufig sind. Dem Lehrer Marco C. soll wegen der unzureichenden unterrichtlichen Leistungen, die durch vier Schulratsbesuche, zuletzt am 29. Juni 1976, festgestellt worden sind, gekündigt werden.

Da Herr C. seit dem 8. September 1966 beim Land Nordrhein-Westfalen beschäftigt ist, hat er eine Kündigungsfrist von 5 Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Nicht zuletzt im Hinblick auf seine wirtschaftliche Lage haben wir den Kündigungszeitpunkt auf den 30. September 1977 festgesetzt.

Bezüglich dieser Kündigung verweisen wir auf das Gespräch mit Ihnen am 10. Januar 1977 und die vorgelegten Unterlagen.

Wir bitten um Zustimmung zu dieser Maßnahme."

Der Personalrat stimmte der Kündigung am 17. Januar 1977 zu. Mit Schreiben vom 31. Januar 1977 kündigte das beklagte Land dem Kläger zum 30. September 1977 mit folgender Begründung:

Diese Kündigung muß aus betrieblichen Gründen vorgenommen werden. Selbst unter Einbeziehung des Unterrichts in der Muttersprache für in deutsche Klassen integrierte italienische Schüler lassen die Schülerzahlen und die damit verbundene Klassenbildung Ihre Weiterbeschäftigung nicht zu. Von den vier beim Schulamt für die Stadt Dortmund beschäftigten italienischen Lehrern können im Schuljahr 1977/78 nur drei Lehrer beschäftigt werden.

Daß wir Sie für diese Kündigung vorsehen mußten, ist damit zu begründen, daß Ihre unterrichtlichen Leistungen, die durch vier Schulratsbesuche, zuletzt am 9. Juni 1976 festgestellt worden sind, nicht ausreichen.

Gegen diese Kündigung wehrt sich der Kläger mit der vorliegenden Klage. Er hat die ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats bestritten und geltend gemacht, daß die Kündigung sozial ungerechtfertigt sei. Er hat beantragt

festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Land durch die Kündigung nicht aufgelöst worden sei, sondern unverändert fortbestehe.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Zur Beteiligung des Personalrats hat es sich auf den Inhalt des Schreibens vom 14. Januar 1977 und die daraufhin erteilte Zustimmung bezogen. Sachlich sei die Kündigung sowohl aus betriebsbedingten wie auch aus persönlichen Gründen gerechtfertigt. Im Schuljahr 1977/78 könnten in der Schule, in der der Kläger unterrichtete, wegen Rückgangs der Schülerzahlen nur noch drei italienische Lehrkräfte beschäftigt werden. Es bestehe auch weder im Bereich des Schulamtes noch im gesamten Regierungsbezirk Arnsberg eine Einsatzmöglichkeit für den Kläger. Bei Berücksichtigung sozialer Verhältnisse hätte u. U. eine andere Auswahl getroffen werden können. Aus Verantwortung gegenüber den italienischen Schulkindern habe man sich daher bei der Auswahl in erster Linie auf die in der Person des Klägers liegenden Gründe bezogen. Seine Leistungen genügten nicht den Mindestanforderungen, wie die von vier verschiedenen Schulräten abgegebenen Beurteilungen zeigten. Die übrigen italienischen Lehrkräfte wiesen erheblich bessere Leistungen auf, obwohl sie unter denselben Bedingungen unterrichten mußten wie der Kläger. Der Kläger sei auch nach Abschluß des Vorprozesses am 6. März 1975 in einer Unterredung mit zwei Schulaufsichtsbeamten ausdrücklich ermahnt worden, seine Leistungen zu steigern, da er andernfalls mit einer fristgemäßen Kündigung rechnen müsse.

Der Kläger hat bestritten, daß sich der Unterrichtsbedarf italienischer Lehrer verringert habe und seine Leistungen unzureichend seien. Es sei unberücksichtigt geblieben, daß er stets die schwierigsten Klassen mit Schülern aus mehreren Jahrgangs-



stufen, schwierigsten sozialen Verhältnissen und teilweise analphabetischen Familien habe unterrichten müssen. Nach Abschluß des Vorprozesses sei ihm nur gesagt worden, er habe zwar jetzt gewonnen, aber man könne kündigen, wann man wolle. Er beanstandete auch weiterhin, daß der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei. Das beklagte Land stützte die Kündigung offensichtlich nicht mehr auf dringende betriebliche Erfordernisse, sondern auf personen- und verhaltensbedingte Gründe, habe aber nicht vorgetragen, in welchem Umfang diese Gründe dem Personalrat dargelegt worden seien. Sollten ihm nur betriebsbedingte Gründe genannt worden sein, hätte für die neuen Gründe eine nochmalige Anhörung erfolgen müssen.

Das Arbeitsgericht hat über die von dem beklagten Land behaupteten Leistungsmängel des Klägers das schriftliche Gutachten eines Privatdozenten der Erziehungswissenschaften eingeholt und der Klage stattgegeben.

In der Berufungsinstanz hat das beklagte Land hilfsweise die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Parteien beantragt. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Es kann noch nicht abschließend beurteilt werden, ob der Personalrat bei der Kündigung aus dem Gesichtspunkt der verhaltensbedingten Kündigung, auf die das Landesarbeitsgericht tragend abgestellt hat, ordnungs-

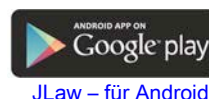


gemäß beteiligt worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat sich die Ausführungen des Arbeitsgerichts zur Mitbestimmung des Personalrats zu eigen gemacht. In dem erstinstanzlichen Urteil ist hierzu ausgeführt, das Schreiben des Schulamtes vom 14. Januar 1977 enthalte zusammengefaßt alle Gründe, die das beklagte Land zur Kündigung heranziehe. Es habe dem Personalrat Unterlagen zur Verfügung gestellt und in einem Gespräch vom 10. Januar 1977 Erläuterungen gegeben. Die Zustimmungserklärung trage die Unterschrift des Personalratsvorsitzenden.

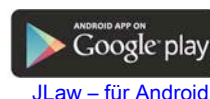
Das Landesarbeitsgericht hat sodann bei der sachlichen Überprüfung die Frage der Betriebsbedingtheit der Kündigung und der sozialen Auswahl des Klägers offen gelassen. Es hat unmittelbar auf die Gründe zurückgegriffen, die im Verhalten des Klägers liegen, und solche auch in einem die Kündigung sozial rechtfertigenden Umfang für vorliegend erachtet. Hierbei hat es tragend darauf abgestellt, daß der Kläger nach den im Sachverständigengutachten enthaltenen Feststellungen der auf Integration der ausländischen Schulkinder gerichteten Schulpolitik des beklagten Landes entgegenarbeite und dadurch seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt habe.

II. Diese Begründung vermag das angefochtene Urteil nicht zu tragen. Wurde der Personalrat, wovon nach dem bisher feststehenden Sachverhalt nur ausgegangen werden kann, lediglich von einer beabsichtigen betriebsbedingten Kündigung unterrichtet, so kann die Kündigung nicht nachträglich allein als verhaltensbedingte aufrechterhalten werden, auch wenn der Personalrat ihr zugestimmt hat. Im einzelnen gilt folgendes:



1. Nach § 72 Abs. 1 Nr. 8, § 66 Abs. 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalen vom 3. Dezember 1974 (LPVG NW) unterliegt die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats und kann nur mit dessen Zustimmung erklärt werden. Die gem. § 66 Abs. 2 Satz 1 LPVG NW für die Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens vorgeschriebene Unterrichtung des Personalrats von der beabsichtigten Kündigung setzt voraus, daß der Dienststellenleiter die Person des für die Entlassung vorgesehenen Arbeitnehmers, die Art der Kündigung und den Kündigungstermin angibt sowie die Kündigungsgründe mitteilt. Es gelten insoweit dieselben Grundsätze, wie sie das Bundesarbeitsgericht für die in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers fallende Einleitung des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG entwickelt hat (vgl. BAG vom 28.2.1974 - 2 AZR 455/73 - BAG 26, 27 = AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972).

a) Zwar enthält das Landespersonalvertretungsgesetz keine speziell auf die mitbestimmungspflichtige ordentliche Kündigung bezogene Verpflichtung des Dienstherrn, von Amts wegen dem Personalrat bestimmte Daten, insbesondere auch die Gründe für die beabsichtigte Maßnahme mitzuteilen. Eine dahingehende Verpflichtung ergibt sich jedoch aus dem in § 65 Abs. 1 Satz 1 LPVG NW dem Dienstherrn auferlegten Gebot, den Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Dieses allgemeine Informationsrecht des Personalrats ist zwar innerhalb der Vorschriften über die allgemeinen Aufgaben des Personalrats geregelt. Es gilt aber in gleicher Weise für die förmlichen Beteiligungsrechte der Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung. Auch die ordnungsgemäße Ausübung dieser Rechte ist dem Personalrat nur möglich, wenn er ausreichende Kenntnis von den Vorgängen und Umständen hat, die als Grundlage seiner Willensbildung unentbehrlich sind (vgl. Havers,



LPVG NW, 4. Aufl., § 65 Anm. 2; für die insoweit gleichlautende Vorschrift des § 68 Abs. 2 Satz 1 BPersVG und ihr Verhältnis zu den förmlichen Beteiligungsrechten dieses Gesetzes: Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 68 Rz 37). Zu einer umfassenden Unterrichtung i.S. des § 65 Abs. 1 Satz 1 LPVG NW gehört deshalb auch, daß der Dienststellenleiter die beabsichtigte Maßnahme begründen muß. Die in § 66 Abs. 2 Satz 2 LPVG NW für das Mitbestimmungsverfahren enthaltene Bestimmung, wonach der Personalrat verlangen kann, daß der Dienststellenleiter die Maßnahme begründet, bringt insoweit nur eine Klarstellung, bedeutet aber nicht, daß die Begründungspflicht erst durch ein entsprechendes Verlangen des Personalrats entsteht (vgl. für die gleichlautende Bestimmung des § 69 Abs. 2 Satz 2 BPersVG: Dietz/Richardi, aaO, § 69 Rz 11). Überdies hat der Gesetzgeber bei dem gegenüber dem Mitbestimmungsrecht schwächer ausgestalteten Anhörungsrecht des Personalrats in den Fällen der außerordentlichen Kündigung und der Kündigung während der Probezeit in § 74 Satz 2 LPVG NW eine Begründungspflicht des Dienststellenleiters ausdrücklich festgelegt.

b) Der Umfang der Unterrichtung des Personalrats und damit auch der Umfang der Begründungspflicht hängt von dem Gegenstand ab, der der Mitbestimmung unterliegt. Maßgebend ist weiterhin das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. § 2 Abs. 1 LPVG NW, dessen Konkretisierung die Unterrichtungspflicht des § 65 Abs. 1 Satz 1 LPVG NW ist. Die Unterrichtung hat deshalb so umfassend zu sein, daß der Personalrat alle entscheidenden Gesichtspunkte kennt, um sein Mitbestimmungsrecht sachgerecht ausüben zu können (vgl. Dietz/Richardi, aaO, § 69 Rz 11). Dies bedeutet, daß auch für das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der ordentlichen Kündigung gem. § 72 Abs. 1 Nr. 8 LPVG NW der Personalrat in



demselben Umfang unterrichtet werden muß, wie dies bei der Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG zu geschehen hat. Der Personalrat kann auch dieses Mitbestimmungsrecht nur sachgerecht ausüben, wenn der Dienstherr neben der Person und der Art der beabsichtigten Kündigung auch die Gründe in einer Art und Weise mitteilt, daß er sich über die Umstände, die zur Kündigung führen sollen, ein klares Bild machen kann (vgl. BAG vom 13.7.1978 - 2 AZR 717/76 - BAG 30, 386 = AP Nr. 17 zu § 102 BetrVG 1972 [zu III 1 a der Gründe]).

c) Unterrichtet der Dienststellenleiter den Personalrat nicht oder nicht ausreichend, so stellt dies einen Mangel in der Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens dar, der gem. § 108 Abs. 2 BPersVG zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Mit der inhaltlichen Ausgestaltung dieser unmittelbar für die Länder geltenden Vorschrift hat der Bundesgesetzgeber die in § 79 Abs. 4 BPersVG enthaltene Rechtsfolgeregelung einer Verletzung der in den jeweiligen Personalvertretungsgesetzen der Länder unterschiedlich geregelten Beteiligungsrechte in gleicher Weise geschaffen, um eine einheitliche Rechtsanwendung im arbeitsrechtlichen Bereich zu erreichen (vgl. BAG Urteil vom 14.3.1979 - 4 AZR 538/77 - BAG 31, 343 = AP Nr. 1 zu § 74 LPVG NW; Urteil vom 9.5.1980 - 7 AZR 376/78 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu § 108 BPersVG; Bundesverfassungsgericht, Beschluß vom 27.3.1979, BVerfGE 51, 43). Sie ist deshalb auch bei Verletzung des als Mitbestimmungsrecht ausgestalteten Beteiligungsrechts des Personalrats nach § 72 Abs. 2 Nr. 8, § 66 LPVG NW durch den Dienstherrn anzuwenden. Dies gilt auch dann, wenn der Personalrat der Kündigung zugestimmt, der Dienstherr aber zwingende Verfahrensvorschriften verletzt hat und der Verfahrensverstoß im Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich der Dienststelle liegt, wie dies insbesondere bei einer unvollständigen Unterrichtung des Personalrats der Fall ist (vgl. Dietz /



Richardi, aaO, § 69 Rz 104). Dies entspricht auch der herrschenden Meinung im Schrifttum zu den Rechtsfolgen bei Fehlern in dem ebenfalls nach dem positiven Konsensprinzip ausgestalteten Zustimmungsverfahren nach § 103 Abs. 1 BetrVG. Danach ist die Kündigung eines zu dem nach dieser Vorschrift geschützten Personenkreis gehörenden Arbeitnehmers trotz Zustimmung des Betriebsrats unwirksam, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat von der beabsichtigten Kündigung unzureichend unterrichtet und dadurch das Zustimmungsverfahren nicht wirksam eingeleitet hat (vgl. Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 103 Rz 16; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 103 Rz 37, § 102 Rz 72; KR-Etzel § 103 BetrVG Rz 102).

2. Die Anwendung dieser Grundsätze auf den Streitfall ergibt, daß es dem beklagten Land nach dem bisher festgestellten Sachverhalt verwehrt wäre, die Kündigung ohne Rücksicht auf das Vorliegen von dringenden betrieblichen Erfordernissen i.S. des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG allein auf das Verhalten des Klägers zu stützen. Nach dem Inhalt des Mitteilungsschreibens des Schulamtes vom 14. Januar 1977 hat das beklagte Land den Personalrat nur von einer beabsichtigten betriebsbedingten Kündigung unterrichtet und die mangelhaften Leistungen des Klägers lediglich als Auswahlkriterium, nicht aber als selbständigen Kündigungsgrund angeführt. Wurde dem Personalrat gegenüber nicht auf andere Weise, etwa in der in dem Mitteilungsschreiben erwähnten Unterredung, vor Erteilung der Zustimmung eindeutig klargestellt, daß dem Kläger auch unbeschadet des Wegfalls einer Lehrerstelle wegen unzureichender Leistungen in jedem Falle gekündigt werde, so könnten diese nicht mehr als selbständiger Kündigungsgrund unter dem Gesichtspunkt der verhaltensbedingten Kündigung herangezogen werden.



a) Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Umfang der Begründungspflicht für den Bereich des Anhörungsverfahrens des § 102 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle Gründe mitzuteilen, die nach seiner Ansicht die Kündigung rechtfertigen und für seinen Kündigungsentschluß maßgebend sind. Liegen objektiv noch weitere Kündigungsgründe vor, will der Arbeitgeber aber hierauf die Kündigung nicht stützen, so führt allein die Beschränkung auf die dem Betriebsrat mitgeteilten Gründe nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung wegen Verletzung der Anhörungspflicht. Der Arbeitgeber kann aber diese ihm schon im Zeitpunkt der Anhörung bekannten, jedoch dem Betriebsrat nicht mitgeteilten Gründe später nicht mehr zur Rechtfertigung der Kündigung nachschieben (vgl. zuletzt Senatsurteil vom 18.12.1980 - 2 AZR 1006/78 - DB 1981, 1624 [demnächst] AP Nr. 22 zu § 102 BetrVG [zu II 2 der Gründe m.w.N.]).

Der Arbeitgeber hat weiter den für die Kündigung maßgebenden Sachverhalt so genau und umfassend darzulegen, daß der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in der Lage ist, die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über seine Stellungnahme schlüssig zu werden. Deshalb genügt der Arbeitgeber mit einer nur pauschalen, schlagwort- oder stichwortartigen Bezeichnung des Kündigungsgrundes seiner Begründungspflicht in der Regel nicht. Auch reicht es nicht aus, wenn er lediglich dem Betriebsrat gegenüber ein Werturteil abgibt, ohne die für seine Bewertung maßgeblichen Tatsachen mitzuteilen (Senatsurteil vom 13.7.1978 - 2 AZR 717/76 - BAG 30, 386 = AP Nr. 17 zu § 102 BetrVG 1972 [zu III 3 b der Gründe]).

b) Aus dem Sinn und Zweck der Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG folgt aber weiter - und Entsprechendes gilt auch für die Mitbestimmung des Personalrats nach § 72 Abs. 1 Nr. 8, § 66 Abs. 1 und 2 LPVG NW -, daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat gegenüber jedenfalls auch



eindeutig klarstellen muß, ob er sich zur Kündigung aus betrieblichen Gründen veranlaßt sieht und die Leistungsmängel des Arbeitnehmers, auch wenn sie in tatsächlicher Hinsicht umfassend dargelegt sind, lediglich als ein nach seiner Ansicht gegenüber sozialen Gesichtspunkten vorrangiges Auswahlkriterium heranzieht, oder ob er die Kündigung unabhängig von betrieblichen Gründen auch unmittelbar auf die Leistungsmängel stützen und somit eine betriebs- und verhaltensbedingte Kündigung aussprechen will. Denn es ist für die Willensbildung des Betriebsrats - und Entsprechendes gilt für den Personalrat - ein wesentlicher Unterschied, ob als Ausgangslage die betriebliche Notwendigkeit der Entlassung eines Arbeitnehmers angesehen wird und Leistungsmängel nur ein Kriterium für die - dann unvermeidliche - Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer sind, oder ob die Leistungsmängel vom Arbeitgeber für derart schwerwiegend angesehen werden, daß er dem Arbeitnehmer auch allein deshalb kündigen würde. Im ersteren Falle mag der Betriebsrat eher geneigt sein, Leistungsmängel durchgreifen zu lassen, wenn die Entlassung eines Kollegen aus betrieblichen Gründen unvermeidlich ist und andernfalls ein für den Betrieb geeigneterer Kollege seinen Arbeitsplatz verlieren müßte, es also zwischen mehreren in Frage kommenden Personen auszuwählen gilt.

Unterrichtet der Arbeitgeber den Betriebsrat in dem vorstehend umschriebenen Umfang nur von einer beabsichtigten betriebsbedingten Kündigung, so führt dies zu dem Ergebnis, daß es dem Arbeitgeber - entsprechend den im Senatsurteil vom 18. Dezember 1980 (aaO) zum Nachschieben von Kündigungsgründen entwickelten Grundsätzen - verwehrt ist, die dem Betriebsrat mitgeteilten Leistungsmängel als selbständigen (verhaltensbedingten) Kündigungsgrund heranzuziehen. Sie können vielmehr nur als Auswahlkriterium im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung berück-



sichtigt werden. Liegen die geltend gemachten betrieblichen Gründe nicht vor, so ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt.

c) Im Streitfall enthält das Schreiben des Schulamtes vom 14. Januar 1977 nach seinem Wortlaut lediglich die Erklärung, daß dem Kläger aus betriebsbedingten Gründen gekündigt werden solle. Zwar deutet der Eingangssatz zunächst auf eine beabsichtigte betriebs- und verhaltensbedingte Kündigung hin. Die sachliche Begründung im zweiten Absatz stellt jedoch die betriebliche Notwendigkeit in den Vordergrund, daß von den vier beschäftigten italienischen Lehrkräften im kommenden Schuljahr wegen rückläufiger Schülerzahlen nur noch drei beschäftigt werden können. Der unmittelbar folgende und diesen Absatz zugleich abschließende Satz, daß dem Kläger wegen der unzureichenden unterrichtlichen Leistungen gekündigt werden solle, steht nach dem objektiven Erklärungswert des Schreibens in einem kausalen Zusammenhang zu dem zuvor geschilderten betrieblichen Grund und bringt zum Ausdruck, daß die Leistungsmängel das Schulamt veranlassen, für die unvermeidlich gewordene Entlassung einer der vier italienischen Lehrkräfte den Kläger vorzuschlagen.

Der Senat kann jedoch die Auslegung dieser nichttypischen Willenserklärung nicht abschließend selbst vornehmen. Denn hierfür sind auch die Begleitumstände zu würdigen, die für die Frage, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat, von Bedeutung sind. Die zur Auslegung einer Willenserklärung erforderliche Ermittlung der Begleitumstände ist jedoch eine tatrichterliche Aufgabe. Da es sich bei der Mitteilung an den Personalrat um eine empfangsbedürftige Willenserklärung handelt, dürfen nur solche Begleitumstände gewürdigt werden, die dem Erklärungsempfänger auch erkennbar waren (vgl. BAG Urteil vom 14.9.1972 - 5 AZR 212/72 - und Urteil vom 2.3.1973 - 3 AZR 325/72 - AP Nr. 34 und 36 zu § 133 BGB). Das



Landesarbeitsgericht hat jedoch eine Auslegung des Schreibens unter diesem Gesichtspunkt nicht vorgenommen, und es erscheint auch nicht ausgeschlossen, daß entgegen dem Wortlaut des Schreibens dem Personalrat entweder ausdrücklich oder konkludent deutlich gemacht wurde, die Kündigung solle selbständig auf betriebliche Gründe und Leistungsmängel des Klägers gestützt werden.

III. Die vorstehenden Überlegungen führen zu dem Ergebnis, daß das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden muß, da das Berufungsgericht seine Entscheidung tragend mit dem Vorliegen verhaltensbedingter Gründe begründet und die Frage der Betriebsbedingtheit ausdrücklich offen gelassen hat. Auf die weiteren verfahrens- und materiellrechtlichen Rügen der Revision kommt es deshalb nicht an.

Kommt das Berufungsgericht im zurückverwiesenen Verfahren zu dem Ergebnis, daß das Schulamt als die personalvertretungsrechtlich zuständige Dienststelle für die Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens den Personalrat nur über eine beabsichtigte betriebsbedingte Kündigung unterrichtet hat, so muß es zunächst prüfen, ob die vom beklagten Land behaupteten und vom Kläger bestrittenen betriebsbedingten Gründe tatsächlich vorgelegen haben, weil dann die Kündigung nur noch als betriebsbedingte sozial gerechtfertigt sein könnte.

Liegen die betriebsbedingten Gründe vor, oder wurde der Personalrat im Sinne der vorstehenden Ausführungen auch von einer beabsichtigten verhaltensbedingten Kündigung unterrichtet, so wird das Berufungsgericht weiter zu prüfen haben, ob dem Personalrat über die in dem Mitteilungsschreiben des Schulamtes enthaltenen,



nur pauschalen Angaben über die im Verfahren behaupteten Leistungsmängel hinaus auch die seiner Bewertung zugrunde liegenden Tatsachen in dem den vorstehend dargestellten Rechtsprechungsgrundsätzen des Bundesarbeitsgerichts entsprechenden Umfang mitgeteilt wurden, oder ob dem Personalrat diese Tatsachen zumindest teilweise schon vorher bekannt gewesen sind. Es wird sich als zweckmäßig erweisen, dem beklagten Land die Vorlage der Unterlagen aufzugeben, die in dem Mitteilungsschreiben des Schulamtes in Bezug genommen sind.

Im Hinblick auf die Ausführungen der Revision sei noch darauf hingewiesen, daß das beklagte Land zwar auch noch im Kündigungsschreiben ausdrücklich nur eine betriebsbedingte Kündigung erklärt hat, im Laufe des Verfahrens aber Leistungsmängel, und zwar auch in dem dann dem Sachverständigengutachten entnommenen Umfang, als weiteren eigenständigen Kündigungsgrund nachgeschoben und sich ausdrücklich auf diese berufen hat. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe insoweit den Verhandlungsgrundsatz verletzt, als es Tatsachen berücksichtigt habe, die vom verklagten Arbeitgeber nicht als Kündigungsgrund vorgetragen und bezeichnet worden sind (vgl. BAG vom 20.1.1961 - 2 AZR 495/59 - AP Nr. 7 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung), ist unbegründet.

Richter Dr. Röhsler hat
Urlaub

Triebfürst

Weller

Triebfürst

Strümpfer

Baerbaum



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

