

Aktenzeichen: 2 AZR 173/02
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 27. März 2003
- 2 AZR 173/02 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt (Oder)

Urteil vom 18. Mai 2001
- 1 Ca 3189/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 15. Januar 2002
- 2 Sa 478/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Schriftform

Gesetze:

BMT-G-O § 54 (in der bis 31. Dezember 2001 gültigen Fassung); BGB
§ 125

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 173/02
2 Sa 478/01
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. März 2003

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. März 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Baerbaum und Heise für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 15. Januar 2002 - 2 Sa 478/01 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung.

Der am 6. Dezember 1954 geborene, verheiratete und drei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger war seit dem 15. November 1989 bei der beklagten Stadt als Hausmeister (mit der Arbeitsaufgabe Bereich S. Oberschule, Kleinsportanlage, Hortspielplatz) beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der BMT-G-O Anwendung.

Die Beklagte beschäftigte neben dem Kläger noch drei weitere Hausmeister, darunter Herrn M., am 23. April 1957 geboren, seit dem 1. Februar 1989 beschäftigt, geschieden und drei Kindern zum Unterhalt verpflichtet.

Am 30. September 1999 beschloß die Stadtverordnetenversammlung der Beklagten zur Haushaltskonsolidierung und wegen der Einstellung des Schulbetriebs im Grundschulteil der S. Gesamtschule den Wegfall einer Hausmeisterstelle zum 31. Dezember 1999.

Mit Schreiben vom 4. April 2000 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30. September 2000. Diese Kündigung griff der Kläger mit Erfolg an (vorangegangener Kündigungsrechtsstreit: ArbG Frankfurt/Oder - 6 Ca 1452/00 - und - 5 Ca 4421/99 -, LAG Brandenburg - 2 Sa 266/00 -). Mit Schreiben vom 28. August 2000 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers erneut zum 31. März 2001. Das Kündigungsschreiben hat folgenden Inhalt:



„Ordentliche Kündigung

Hiermit kündige ich Ihnen das Arbeitsverhältnis mit der Stadt W. aus betriebsbedingten Gründen zum 31.03.2001.

Begründet ist diese Kündigung im Rückgang der Schülerzahlen und die daraus erfolgte Schließung des Grundschulteils der S. Schule mit Auslaufen des Schuljahrs 1999/2000 zum 20.07.2000. Eine weitere Nutzung des Gebäudes durch die Stadt ist nicht vorgesehen, so dass auch keine Aufgaben zur Bewirtschaftung hergeleitet werden können.

Damit fällt der überwiegende Teil der von Ihnen wahrgenommenen Aufgaben weg, so dass die Stelle des Hausmeisters entbehrlich ist und diese Tatsache auch im Stellenplan 2000 der Stadt ihren Niederschlag findet.

Der geringe Teil der noch verbliebenen Aufgaben aus Ihrer Tätigkeit ist dem Hausmeister der S. Schule bzw. einer Fremdfirma übertragen worden.

Da Sie eine angebotene Stelle abgelehnt haben und trotz Bemühen eine andere Beschäftigungsmöglichkeit nicht zur Verfügung gestellt werden kann, ist eine ordentliche Kündigung im Wege der Sozialauswahl erforderlich geworden.

Der Personalrat wurde entsprechend der gesetzlichen Forderung rechtzeitig und umfassend über die Kündigungsabsicht informiert und ordnungsgemäß beteiligt.“

Mit Schreiben vom 13. September 2000, dem Kläger am 14. September 2000 zugegangen, erläuterte die Beklagte die Sozialauswahl näher.

Der Kläger hat sich mit seiner beim Arbeitsgericht Frankfurt/Oder am 18. September 2000 eingegangenen Klage gegen die Kündigung vom 28. August 2000 gewandt. Er hat vor allem die Ansicht vertreten, die Kündigung verstoße gegen die Begründungspflicht des § 54 BMT-G-O. Bei einer betriebsbedingten Kündigung gehöre die Darstellung der Gründe der sozialen Auswahl zum Inhalt des Kündigungsgrundes. Weder enthalte das Kündigungsschreiben detaillierte Angaben zur Sozialauswahl noch nehme es auf andere Schreiben konkret Bezug. Die Sozialauswahl sei im übrigen fehlerhaft, weil der Hausmeister M. auf Grund seines Lebensalters und seiner geringeren Unterhaltspflichten weniger schutzbedürftig sei als er. Im übrigen seien nicht nur die Hausmeister, sondern auch die anderen Gemeindearbeiter in eine Sozialauswahl einzubeziehen gewesen.

Der Kläger hat - soweit für die Revisionsinstanz noch von Interesse - zuletzt beantragt



festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 28. August 2000 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags darauf verwiesen, die tarifliche Begründungspflicht umfasse nicht die Angaben zu den sozialen Auswahlgründen. Im übrigen seien dem Kläger auf Grund der ersten Kündigung und des über zwei Instanzen geführten Vorprozesses die Einzelheiten der Sozialauswahl umfassend bekannt gewesen. Auch seien ihm die Auswahlgründe noch rechtzeitig, nämlich vor Erhebung seiner Kündigungsschutzklage, schriftlich mitgeteilt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Kündigung vom 28. August 2000 hat das Arbeitsverhältnis zum 31. März 2001 wirksam beendet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die ordentliche Kündigung sei rechtswirksam. Sie sei durch dringende betriebliche Erfordernisse sozial gerechtfertigt und auch nicht wegen Formmangels nichtig. Das Kündigungsschreiben vom 28. August 2000 habe den Kündigungsgrund, nämlich das dringende betriebliche Erfordernis, ausführlich und substantiiert dargestellt. Zwar müsse bei einer betriebsbedingten Kündigung das Kündigungsschreiben darüber hinaus auch die Gründe für die soziale Auswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG enthalten. Der Hinweis der Beklagten im Schreiben vom 28. August 2000 auf die erforderliche Sozialauswahl sei aber hierzu ausreichend gewesen. Dies gelte um so mehr, als dem Kläger auf Grund des vorangegangenen Kündigungsschutzverfahrens bekannt gewesen sei, in welcher Weise die Beklagte die Sozialauswahl unter den Hausmeistern vorgenommen habe.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in tragenden Teilen der Begründung. Die Kündigung vom 28. August 2000 ist weder sozial ungerechtfertigt iSv. § 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG, noch nach § 125 BGB, § 54 BMT-G-O formnichtig.



1. Die Kündigung vom 28. August 2000 ist durch ein dringendes betriebliches Erfordernis iSv. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedingt. Nach den für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und den von ihm in Bezug genommenen Feststellungen des Arbeitsgerichts hat die Beklagte die Hausmeisterstelle für den Grundschulteil der S. Gesamtschule mit Beschluß ihrer Stadtverordnetenversammlung vom 30. September 1999 im Haushaltsplan gestrichen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt in der Streichung einer konkreten Stelle in einem Haushaltsplan einer Gemeinde die von den Arbeitsgerichten grundsätzlich nicht nachprüfbare unternehmerische Entscheidung, die bezeichnete Stelle sei für die Dienststelle - zukünftig - entbehrlich (*BAG 28. November 1956 - GS 3/56 - BAGE 3, 245, 250; 3. Mai 1978 - 4 AZR 698/76 - BAGE 30, 272, 276; 19. März 1998 - 8 AZR 626/96 - AP Einigungsvertrag Anlage I Kap. XIX Nr. 76 = EzA Einigungsvertrag Art. 20 Nr. 62 = NZA 1999, 90, 91; zuletzt 5. Dezember 2002 - 2 AZR 522/01 -*). Die Revision erhebt insoweit auch keine Rügen mehr.

2. Die Kündigung vom 28. August 2000 ist auch nicht wegen fehlerhafter Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) rechtsunwirksam. Die Beklagte mußte weder die weiteren Gemeindearbeiter in die Sozialauswahl einbeziehen noch den Hausmeister M. anstelle des Klägers entlassen. Dieser ist nämlich ebenso wie die anderen Hausmeister länger als der Kläger bei der Beklagten beschäftigt. Die getroffene Sozialauswahl wird von der Revision ebenfalls nicht mehr angegriffen.

3. Die Kündigung ist - worauf die Revision des Klägers allein noch abhebt - auch nicht formnichtig nach § 125 BGB iVm. § 54 BMT-G-O.

a) Nach § 54 BMT-G-O in der zum Zeitpunkt der Kündigung geltenden Fassung bedürfen Kündigungen durch den Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit der Schriftform unter Angabe des Grundes. Wird der Kündigungsgrund nicht schriftlich mitgeteilt, ist die Kündigung gemäß § 125 Satz 1 BGB nichtig, weil die tariflich festgelegte Schriftform eine durch Gesetz vorgeschriebene Schriftform iSd. § 126 Abs. 1 BGB ist, deren Verletzung die Nichtigkeit wegen Formmangels zur Folge hat (*BAG 25. August 1977 - 3 AZR 705/75 - AP BMT-G II § 54 Nr. 1 = EzA BGB § 125 Nr. 3; 10. Februar 1999 - 2 AZR 176/98 - AP BMT-G II § 54 Nr. 2 = EzA BGB § 125 Nr. 14; 10. Februar 1999 - 2 AZR 848/98 - AP BMT-G II § 54 Nr. 3 = EzA BGB § 125 Nr. 13*).

aa) In welchem Umfang die Gründe bei einer Kündigung nach § 54 BMT-G-O angegeben werden müssen, kann nur von Fall zu Fall entschieden werden. Der Arbeit-



nehmer soll erfahren, welche Gründe zu seiner Kündigung geführt haben. Es hängt vom Einzelfall ab, wieweit die Gründe ausgeführt werden müssen. Eine eingehende Substantiierung wie im Prozeß kann nicht grundsätzlich und allgemein gefordert werden. Die Gründe müssen aber so genau bezeichnet sein, daß der Kündigungsempfänger genügend klar erkennen kann, was gemeint ist. Hierzu sind grundsätzlich die für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen anzugeben. Pauschale Schlagworte und Werturteile genügen regelmäßig nicht.

Die tarifliche Regelung dient in erster Linie der Rechtsklarheit und der Beweissicherung. Insbesondere soll ein Streit über die mitgeteilten Kündigungsgründe und das mit einem solchen Streit verbundene zusätzliche Prozeßrisiko ausgeschlossen werden. Nach dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung soll sich der gekündigte Arbeitnehmer auf Grund der ihm mitgeteilten Gründe darüber klar werden können, ob er die ausgesprochene Kündigung anerkennen oder dagegen vorgehen will. Auch sollen die zu prüfenden Kündigungsgründe insoweit außer Streit gestellt werden, als der Arbeitnehmer nicht mit einer Ausweitung oder Einführung (zusätzlicher) neuer Kündigungsgründe in dem von ihm angestregten Kündigungsschutzprozeß rechnen muß (*Senat 10. Februar 1999 - 2 AZR 848/98 - AP BMT-G II § 54 Nr. 3 = EzA BGB § 125 Nr. 3*).

bb) Ist der Kündigungsgrund im Kündigungsschreiben ausreichend bezeichnet, kann unter Umständen auf die zusätzliche Aufnahme von für die Bewertung des Kündigungsgrundes und die Interessenabwägung bedeutsamen Umständen im Kündigungsschreiben verzichtet werden. Dies gilt umso mehr, wenn diese Aspekte schon anderweitig gegenüber dem Arbeitnehmer dokumentiert worden sind (*BAG 10. Februar 1999 - 2 AZR 176/98 - AP BMT-G II § 54 Nr. 2 = EzA BGB § 125 Nr. 14 und - 2 AZR 848/98 - AP BMT-G II § 54 Nr. 3 = EzA BGB § 125 Nr. 13; 17. Juni 1998 - 2 AZR 741/97 - RzK IV 3 a Nr. 30*).

b) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, genügt das Kündigungsschreiben der Beklagten vom 28. August 2000 den Anforderungen des § 54 BMT-G-O.

aa) Die Beklagte hat den betriebsbedingten Kündigungsgrund im einzelnen und hinreichend im Kündigungsschreiben vom 28. August 2000 umschrieben. Der betriebsbedingte Kündigungsgrund ist insoweit ausreichend dokumentiert. Darüber hinaus bedurfte es keiner ausführlichen Darstellung der sozialen Auswahlaspekte im Kündigungsschreiben vom 28. August 2000.



bb) Es ist allerdings entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts schon fraglich, ob die Begründungspflicht nach § 54 BMT-G-O überhaupt Angaben zu der vom Arbeitgeber getroffenen Sozialauswahl umfaßt. § 1 Abs. 2 KSchG nennt als Gründe, die die Kündigung sozial rechtfertigen können, nur die personenbedingten, verhaltensbedingten oder betriebsbedingten Kündigungsgründe, die der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen hat. Zwar gehören auch die Erwägungen des Arbeitgebers zur sozialen Auswahl sachlich und systematisch bei einer betriebsbedingten Kündigung zum Kündigungsgrund (*BAG 6. Juli 1978 - 2 AZR 810/76 - BAGE 30, 370, 378*). Für die Frage, ob der Arbeitgeber nach § 54 BMT-G-O verpflichtet ist, die einzelnen Auswahlaspekte im Kündigungsschreiben darzulegen, ergibt sich hieraus aber nichts. Es ist immerhin zu berücksichtigen, daß der Arbeitnehmer die Tatsachen darzulegen und zu beweisen hat, die die Kündigung trotz des Vorliegens eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes iSd. § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG als sozial ungerechtfertigt erscheinen lassen. Die Gründe, die den Arbeitgeber zur sozialen Auswahl geführt haben, hat dieser nach der gesetzlichen Regelung des § 1 Abs. 3 KSchG zudem erst „auf Verlangen des Arbeitnehmers“ anzugeben und der Arbeitnehmer kann stets selbst entscheiden, in Bezug auf welche Arbeitnehmer er eine fehlerhafte Sozialauswahl geltend machen will.

cc) Jedenfalls sprechen gewichtige Argumente dafür, daß der Arbeitgeber seiner Begründungspflicht nach § 54 BMT-G-O bereits ausreichend nachkommt, wenn er zur Sozialauswahl - wie es hier geschehen ist - vermerkt, es habe eine solche stattgefunden. Dies verschafft dem Arbeitnehmer zunächst alle erforderlichen Angaben, die er im Hinblick auf § 1 Abs. 3 KSchG zu einer ordnungsgemäßen Vorbereitung seines Kündigungsschutzprozesses benötigt. Kennt er alle mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmer und deren Sozialdaten, so ermöglicht ihm allein der Hinweis, es sei eine Sozialauswahl getroffen worden, die Entscheidung, ob und ggf. auf wen bezogen er im Prozeß geltend machen will, die getroffene Sozialauswahl sei fehlerhaft. Hat er insoweit keine ausreichende Kenntnis, so kann er nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG vom Arbeitgeber verlangen, daß dieser ihm die fehlenden Daten mitteilt.

dd) Dies braucht der Senat aber nicht abschließend zu entscheiden. Es reicht jedenfalls aus, daß dem Arbeitnehmer die Gründe der vom Arbeitgeber getroffenen Sozialauswahl aus einem Vorprozeß bekannt sind. Dies war hier nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der Fall. Sinn und Zweck einer derartigen Formvorschrift wie der des § 54 BMT-G-O ist es nicht, dem Arbeitnehmer auch das noch mitzuteilen, was er ohnehin schon weiß (*ebenso zu der vergleichbaren Vorschrift des § 15 Abs. 3*



BBiG: Senat 17. Juni 1998 - 2 AZR 741/97 - RzK IV 3 a Nr. 30). § 54 BMT-G-O dient der Rechtsklarheit und Beweissicherung. Ein Kündigungsschreiben, das auch noch mit den Angaben überfrachtet wird, die dem Arbeitnehmer schon aus einem Vorprozeß bekannt und dort ausreichend dokumentiert sind, ist nicht geeignet, dessen Position für einen beabsichtigten Kündigungsschutzprozeß zu verbessern. Es würde im Gegenteil einen übertriebenen Formalismus darstellen, im Hinblick auf einschlägige, in einem vorhergehenden Kündigungsverfahren dokumentierte Tatsachen vom Arbeitgeber zu verlangen, diese bei einer weiteren Kündigung erneut schriftlich aufzulisten (*so ausdrücklich Senat 17. Juni 1998 - 2 AZR 741/97 - aaO*).

ee) Es kommt damit nicht mehr auf das Schreiben der Beklagten an, mit dem diese dem Kläger - allerdings nach Ausspruch der Kündigung - die Gründe für die getroffene Sozialauswahl nochmals mitgeteilt hat.

III. Die Kosten der erfolglos gebliebenen Revision fallen dem Kläger gem. § 97 ZPO zur Last.

Rost

Bröhl

Schmitz-Scholemann

Baerbaum

Heise



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)