

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

Gesetz: BetrVG § 102; ZPO §§ 561 Abs. 1, 565 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 371/77

Urteil des BAG vom 5. April 1979 LAG Hamm



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



2 AZR 371/77

3 Sa 1421/76 Hamm

Verkündet am
5. April 1979

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 5. April 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Mayr und Dr. Kammann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 4. März 1977 - 3 Sa 1421/76 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 30. November 1976 - 3 Ca 1558/76 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem 1. Dezember 1971 bei der Beklagten als Buchhalter beschäftigt. Nachdem er am 13. August 1976 seinen Urlaub angetreten und mit seiner Familie eine Urlaubsreise unternommen hatte, fertigte die Beklagte am 13. August 1976 ein Schreiben an den Kläger, das eine Kündigung zum 30. September 1976 vorsah. Dieses Kündigungsschreiben wurde am 18. August 1976 als Einschreiben aufgegeben und gelangte mit dem Vermerk, die Annahme sei verweigert worden, an die Beklagte zurück. Nach seiner Rückkehr aus dem Urlaub wurde dem Kläger das Kündigungsschreiben am 6. September 1976 durch die Beklagte ausgehändigt.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch das Kündigungsschreiben vom 18. August 1976 nicht zum 30. September 1976 aufgelöst worden sei, sondern fortbestehe. Er hat vorgetragen, die Kündigung, die ohnehin erst zum 31. Dezember 1976 hätte wirken können, sei unwirksam, weil die Beklagte den Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört habe. Die Beklagte habe dem Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung mitgeteilt, daß wegen Auftragsmangels gekündigt werden müsse, ohne jedoch genaue Angaben hierüber zu machen. Der Betriebsrat habe um genaue Angaben und Unterlagen gebeten, aus denen sich der Arbeitsmangel ergäbe. Die Beklagte habe dem Betriebsrat jedoch die erforderlichen Angaben nicht mitgeteilt. Die Kündigung sei zudem nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist davon ausgegangen, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Kündigungsschreibens vom 18. August 1976 zum 31. Dezember 1976 beendet worden, und hat vorgetragen, die nach ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats erfolgte Kündigung sei sozial gerechtfertigt, weil wegen eines Umsatzrückgangs und des Einsatzes einer EDV-Anlage auch in der Buchhaltung eine Personalreduzierung erforderlich geworden sei. Der Betriebsrat sei vor Ausspruch der Kündigung gehört worden. Er habe sich zunächst dagegen ausgesprochen und weitere Angaben verlangt, die ihm auch gemacht worden seien. Darüber habe der Betriebsrat beraten und anschließend mitgeteilt, daß aufgrund der neu mitgeteilten Tatsachen der bestehende Beschluß nicht rückgängig gemacht werden könne.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Bestätigung des Urteils des Arbeitsgerichts, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückweisung der Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei nicht wegen Verletzung des § 102 BetrVG unwirksam und durch dringende betriebliche Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt. Es hat seine Auffassung u.a. wie folgt begründet: Die Beklagte habe den Betriebsrat nach dem eigenen Vorbringen des Klägers von der beabsichtigten Kündigung unterrichtet und ihm Gründe für die Kündigung genannt. Zu dieser Kündigungsabsicht habe der Betriebsrat abschließend Stellung genommen, indem er der Kündigung widersprochen habe. Damit sei das Anhörungsverfahren abgeschlossen und die Beklagte nicht mehr gehindert gewesen, die beabsichtigte Kündigung auszusprechen. Ob die Unterrichtung des Betriebsrats vollständig gewesen sei, habe jedenfalls dann keine Bedeutung, wenn der Betriebsrat zu der Kündigung Stellung nehme. Es könne daher dahingestellt bleiben, ob die Information des Betriebsrats durch die Beklagte tatsächlich unvollständig gewesen sei, oder ob die mitgeteilten Tatsachen dem Betriebsrat lediglich nicht ausgereicht hätten, um die beabsichtigte Kündigung zu rechtfertigen. Das Vorbringen der Beklagten und das Ergebnis der Beweisaufnahme habe ergeben, daß eine sinnvolle und wirtschaftlich vertretbare Weiterbeschäftigung aller bisher in der Buchhaltung beschäftigten Angestellten nicht mehr möglich sei.

2. Wie die Revision durchgreifend rügt, beruht das angefochtene Urteil auf dem unrichtigen Rechtsgrundsatz, daß auch eine unvollständige Unterrichtung des Betriebsrats durch den



- 4 -

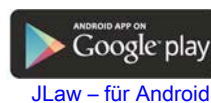
Arbeitgeber bei der Einleitung des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG dann geheilt wird, wenn der Betriebsrat zu der Kündigung "abschließend" Stellung nimmt.

a) Wie der erkennende Senat bereits in seinem zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk und in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Urteil vom 28. September 1978 (2 AZR 2/77) dargelegt hat, ist eine Stellungnahme des Betriebsrats nicht geeignet, Fehler des Arbeitgebers bei der Anhörung zu heilen. Wenn das Landesarbeitsgericht die Ordnungsmäßigkeit der Anhörung davon abhängig machen will, wie der Betriebsrat auf die Mitteilung der Kündigungsabsicht reagiert, dann beachtet es nicht genügend, daß beim Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG zwei Verfahrensabschnitte zu unterscheiden und voneinander abzugrenzen sind. Eine Kündigung ist nach § 102 BetrVG unwirksam, wenn der Arbeitgeber seine Pflichten, insbesondere die Pflicht zur Mitteilung der Kündigungsgründe, nicht oder nicht ausreichend erfüllt. Das gilt unabhängig davon, ob und wie der Betriebsrat zu einer mangelhaften Anhörung Stellung genommen hat (BAG, aaO und BAG AP Nr. 2 und 4 zu § 102 BetrVG 1972; beide Entscheidungen sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Die vom Landesarbeitsgericht vertretene gegenteilige Auffassung, daß es bei einer unzureichenden Unterrichtung des Betriebsrats dessen Aufgabe sei, vom Arbeitgeber weitere Angaben zu verlangen, trifft nur für den Sonderfall der Mitteilung der Gründe für die soziale Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG zu (BAG vom 6. Juli 1978 - 2 AZR 810/76 - [demnächst] AP Nr. 16 zu § 102 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Nur diese Besonderheit bei der Frage der sozialen Auswahl bei einer betriebsbedingten Kündigung wird in der vom angefochtenen Urteil angezogenen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. Mai 1976 (DB 1976, 1727 = EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 24) behandelt. Diese auch vom Senat im Ergebnis bestätigte Entscheidung ([demnächst] AP Nr. 16 zu § 102 BetrVG 1972) kann nicht auf den anders gelagerten Sachverhalt übertragen werden, daß dem Betriebsrat nicht nur die Gründe für die soziale Auswahl vorenthalten, sondern bereits die Tatsachen, die dringende betriebliche Erfordernisse bedingen sollen, unvollständig mitgeteilt werden.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kommt es somit im Streitfall darauf an, ob die Beklagte nach dem Vorbringen der Parteien in den Tatsacheninstanzen substantiiert dargelegt hat, daß dem Betriebsrat die für die Kündigung des Klägers maßgebenden Tatsachen ausführlich genug mitgeteilt worden sind. Diese Wirksamkeitsvoraussetzung für die vom Kläger angegriffene Kündigung ist im Streitfall aus folgenden Gründen nicht erfüllt:

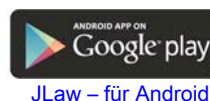
Die Schilderung der Beklagten über den Verlauf des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG ist zu allgemein und zu ungenau. Sie enthält keinen ausreichenden Vortrag, aus dem sich eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats entnehmen läßt. Aufgrund des Anhörungsgebots des § 102 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat den für die Kündigung maßgebenden Sachverhalt näher zu umschreiben, insbesondere die Tatsachen anzugeben, aus denen er seinen Kündigungsentschluß herleitet. Eine nur pauschale, schlagwort- oder stichwortartige Bezeichnung des Kündigungsgrundes genügt in der Regel ebenso wenig wie die Mitteilung eines Werturteils ohne Angabe der für die Bewertung maßgebenden Tatsachen (BAG vom 13. Juli 1978 - 2 AZR 717/76 - DB 1979, 314 - 315; die Entscheidung ist auch zum Abdruck im Nachschlagewerk und in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Der Vortrag der Beklagten läßt offen, welche Gründe sie dem Betriebsrat zunächst mitgeteilt haben will, welche weiteren Angaben der Betriebsrat verlangt hat und zu welchem Zeitpunkt ein durch eine weitere Mitteilung von Kündigungsgründen verlängertes Anhörungsverfahren abgeschlossen worden sein soll.

Das Landesarbeitsgericht hat aus diesem Grunde im Ausgangspunkt zutreffend bei der Prüfung, ob die Beklagte ihre Anhörungspflicht erfüllt hat, auf den Vortrag des Klägers abgestellt. Der Kläger hat sich nicht darauf beschränkt, den Vortrag der Beklagten pauschal zu bestreiten, sondern eingehend dargelegt, weshalb die Beklagte dem Betriebsrat den Kündigungssachverhalt nicht ausführlich genug mitgeteilt hat. Nach dem Vorbringen des Klägers hat die Beklagte das An-

- 6 -



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



JLaw – für Android

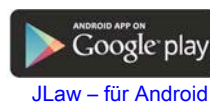


JLaw – für iOS

hörungsverfahren nicht ordnungsgemäß eingeleitet, weil die Begründung ihrer beabsichtigten Kündigung mit einem "Auftragsmangel" nur eine schlagwortartige Bezeichnung des Kündigungsgrundes ist, mit der die Beklagte ihrer Begründungspflicht nicht genügt hat (vgl. das Urteil des Senats vom 13. Juli 1978, aaO). Die für die ordnungsgemäße Einleitung des Anhörungsverfahrens darlegungs- und beweispflichtige Beklagte hätte zu diesem Vorbringen des Klägers eingehend Stellung nehmen müssen. Da sie das in den Tatsacheninstanzen unterlassen hat, ist aufgrund des Vortrags des Klägers davon auszugehen, daß die Kündigung der Beklagten zum 31. Dezember 1976 bereits wegen Verletzung des § 102 BetrVG unwirksam ist.

c) Der von der Beklagten erst im Revisionsverfahren ergänzte Vortrag über die Verhandlungen, die sie mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Kündigung des Klägers geführt hat, kann bei der Entscheidung nicht berücksichtigt werden, weil er neue Tatsachen enthält, die die Beklagte nicht im Rahmen einer Verfahrensrüge geltend gemacht hat (vgl. § 561 Abs. 1 ZPO). Es kann deswegen dahingestellt bleiben, ob der neue Vortrag der Beklagten eine andere rechtliche Beurteilung rechtfertigen würde. Das ist im übrigen zweifelhaft, weil sich aus den von der Beklagten überreichten Unterlagen ergibt, daß die Beklagte den Betriebsrat erst mit Schreiben vom 14. September 1976 aufgefordert hat, zu der bereits am 6. September 1976 ausgesprochenen Kündigung des Klägers zum 31. Dezember 1976 Stellung zu nehmen. Bei einer Berücksichtigung des unzulässigen neuen Tatsachenvortrags der Beklagten wäre deshalb zu erwägen gewesen, ob die Kündigung des Klägers zum 31. Dezember 1976 nicht auch deswegen unwirksam ist, weil eine wirksame Anhörung nicht mehr erfolgen kann, nachdem die Kündigung erklärt ist, und eine nachträglich eingeholte Stellungnahme des Betriebsrats die Unwirksamkeit der ohne vorherige Anhörung erklärten Kündigung nicht mehr heilen kann (BAG AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972; die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

3. Da das angefochtene Urteil wegen einer materiellen Rechtsverletzung aufzuheben und nach dem festgestellten Sachverhältnis eine abschließende ersetzende Entscheidung zugunsten des



- 7 -

Klägers möglich ist, war die Entscheidung des Arbeitsgerichts mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO im Ergebnis zu bestätigen.

gez.: Hillebrecht – zugleich für Dr. Gehring
den wegen Urlaubs an der
Unterschrift verhinderten
Vorsitzenden Richter
Dr. Gröninger

Mayr

Kammann

