

Aktenzeichen: 2 AZR 412/84

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 27. Juni 1985
- 2 AZR 412/84 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 13. Oktober 1983
- 3 Ca 678/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 3. April 1984
- 13 Sa 137/83 -

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



Entscheidungsstichwort:

Anforderungen an Unterrichtung des Betriebsrates über Kündigungsgründe

Gesetz: BetrVG § 102 Abs. 1, § 26 Abs. 3 Satz 2

Leitsätze:

1. Wenn der Betriebsrat bei Einleitung des Anhörungsverfahrens (§ 102 Abs. 1 BetrVG) bereits über den erforderlichen Kenntnisstand verfügt, um über die konkret beabsichtigte Kündigung eine Stellungnahme abgeben zu können, bedarf es keiner weiteren Darlegung der Kündigungsgründe durch den Arbeitgeber mehr; es ist hierbei unerheblich, ob es sich um einen Klein- oder Großbetrieb handelt (Bestätigung und Fortführung des Urteils vom 28. März 1974 - 2 AZR 472/73 - BAG 26, 102 = AP Nr. 3 zu § 102 BetrVG 1972).
2. Auch im Rahmen eines Anhörungsverfahrens muß sich der Betriebsrat grundsätzlich nur das Wissen eines zur Entgegennahme von Erklärungen gemäß § 26 Abs. 3 Satz 2 BetrVG berechtigten oder hierzu ausdrücklich ermächtigten Betriebsratsmitgliedes zurechnen lassen.
3. Unterläßt es der Arbeitgeber, den Betriebsrat über die Gründe der Kündigung zu unterrichten, in der irrigen oder vermeintlichen Annahme, daß dieser bereits über den erforderlichen und aktuellen Kenntnisstand verfügt, liegt gleichwohl keine ordnungsgemäße Einleitung des Anhörungsverfahrens vor.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 412/84

13 Sa 137/83 Baden-Württemberg

Verkündet am
27. Juni 1985

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juni 1985 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Brenne und Binzek für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 3. April 1984 - 13 Sa 137/83 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Revisionsverfahrens.

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 Rechtswirksamkeit einer dem Kläger gegenüber von der Beklagten mit Schreiben vom 27. September 1982 zum 31. März 1983 ausgesprochenen fristgemäßen Kündigung.

Der am 23. Juli 1931 geborene Kläger ist Diplom-Physiker, verheiratet und hat eine in Ausbildung befindliche Tochter. Seit dem 1. April 1965 ist er bei der Beklagten in der Patentabteilung in S mit einem Monatsgehalt von zuletzt 5.505,-- DM brutto beschäftigt. Zu den Aufgaben des 1969 auch zum Patent-assessor ausgebildeten Klägers gehörte u. a. die Bearbeitung von Patentfragen, insbesondere von Patentanmeldungen und Patentlageuntersuchungen auf den Gebieten der elektronischen Bauelemente und der Halbleiterphysik. Nachdem sich der Kläger über mangelnde Auslastung beschwert hatte, war ihm seit Juni 1982 auch die Bearbeitung eines Teils der Sensoren und die Koordination der Geber-Erfindungen übertragen worden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Mit Schreiben vom 17. September 1982 teilte die Beklagte dem Betriebsrat folgendes mit:

"Wir beabsichtigen, Herrn Fe fristgerecht zum 31.3.83 zu kündigen.

Die Gründe für die Kündigung sind Ihnen aus zahlreichen Gesprächen bekannt."

Diese Gespräche, auf die sich die Beklagte im Schreiben vom 17. September 1982 bezog, haben am 8. April 1981, 26. Mai 1982, 6. September 1982 und am 9. September 1982 stattgefunden. Im einzelnen wurden dabei dem Betriebsratsvorsitzenden, dessen Stellvertreter oder anderen Betriebsratsmitgliedern folgende Informationen gegeben:

a) Bei dem Gespräch am 8. April 1981 wurde der Betriebsratsvorsitzende S davon in Kenntnis gesetzt, daß mit dem Kläger am Vortage ein Personalgespräch stattgefunden hat. Dem Kläger sei bei diesem Gespräch klargelegt worden, er liege schon seit Jahren leistungsmäßig unter dem Durchschnitt der Patentabteilung und gelte als schwächster Arbeitnehmer dieser Abteilung. Dem Kläger sei mitgeteilt worden, mit einer Kündigung rechnen zu müssen.

b) Am 26. Mai 1982 wurde der Betriebsratsvorsitzende von der zuständigen Personalsachbearbeiterin, Frau B , darüber unterrichtet, daß der Kläger wegen mangelnder Leistung am 25. Mai 1982 mit einem Schreiben vom 21. Mai 1982 abgemahnt worden sei. Inwieweit Einzelheiten dieses Abmahnungsschreibens, in dem dem



Kläger u. a. vorgeworfen wird, im ersten Quartal 1982 nur noch vier Patentanmeldungen anstatt, wie im dritten und vierten Quartal 1981, zwölf bzw. neun Anmeldungen eingereicht zu haben, Gegenstand des Gesprächs waren, ist streitig. Frau B wies den Betriebsratsvorsitzenden darauf hin, die Firma könne nicht umhin, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zu kündigen, wenn dessen Leistung sich nicht bessere.

c) Anlässlich einer Besprechung am 6. September 1982 mit den Personalausschußmitgliedern S (Betriebsratsvorsitzender), F (stellvertretender Betriebsratsvorsitzender) und Frau Fi hat die Beklagte mitgeteilt, daß die Abmahnung des Klägers vom 25. Mai 1982 nicht den gewünschten Erfolg gebracht habe. Die Leistungen des Klägers seien nach wie vor absolut unbefriedigend. Die Erledigungen gegenüber dem ersten Quartal des Jahres seien nicht gesteigert worden. Dem Kläger mache man neue Fehler zum Vorwurf. Eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger sei für sie unzumutbar geworden. Der Kläger störe den betrieblichen Ablauf, und es bestehe die Gefahr von Schädigungen. Man werde nunmehr versuchen, sich mit dem Kläger auf ein einvernehmliches Ausscheiden zu einigen. Sollte dieser Versuch scheitern, könne man auch eine Kündigung nicht ausschließen.

d) In einem von der Personalabteilung am 9. September 1982 herbeigeführten Gespräch versuchte die Beklagte, den Kläger zu einem einvernehmlichen Ausscheiden zu bewegen. Bei diesem Gespräch, an dem auch das im Personalausschuß für Fragen der Angestellten zuständige Betriebsratsmitglied G teilnahm, warf



der Vorgesetzte des Klägers, Herr W , diesem vor, er habe unbrauchbare Entwürfe bezüglich der Erfindungsmeldungen 1090/81, 287/82 (Entwurf A) und 494/82 (Entwurf B) vorgelegt. W be-
anstandete ferner, daß der Kläger am 27. August 1982 in der An-
gelegenheit der Erfindungsmeldung R 2980 einen Prüfungsantrag
schreiben ließ und Auftrag zur Überweisung der Antragsgebühr von
420,-- DM erteilte, obwohl die Entwicklungsabteilung bereits am
29. September 1981 entschieden hatte, die Anmeldung fallenzu-
lassen. Dies hätte beinahe dazu geführt, daß 420,-- DM ohne Zweck
aufgewendet worden wären. In die hierüber gefertigten Aktennoti-
zen vom 31. August 1982 und vom 9. September 1982 hatten bei
diesem Gespräch weder der Kläger noch das Betriebsratsmitglied
G Einblick.

In Abwesenheit des Betriebsratsvorsitzenden S hat
der Betriebsrat auf seiner Sitzung am 20. September 1982 unter
Leitung des stellvertretenden Vorsitzenden F und in Anwesen-
heit des Betriebsratsmitglieds G über die Stellungnahme zu
der beabsichtigten Kündigung des Klägers beraten. Der Betriebsrat
beschloß, daß die Betriebsratsmitglieder F und G den
Kläger nochmals anhören sollten, um die Stichhaltigkeit der dem
Kläger gemachten Vorwürfe überprüfen zu können. Nach Anhörung des
Klägers fand am 22. September 1982 eine weitere Betriebsrats-
sitzung statt, in der der Betriebsrat zu dem Ergebnis kam, der
beabsichtigten Kündigung des Klägers gemäß § 102 Abs. 3
Ziff. 3, 4 und 5 BetrVG zu widersprechen.

Unter Beifügung der schriftlichen Stellungnahme des Be-



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



etriebsrates vom 23. September 1982 kündigte daraufhin die Beklagte mit Schreiben vom 27. September 1982 dem Kläger zum 31. März 1983 fristgemäß das Arbeitsverhältnis wegen der von ihr behaupteten Minder- und Schlechtleistungen.

Der Kläger, der sich mit der am 7. Oktober 1982 erhobenen Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung wendet, hat ausgeführt, dem Betriebsrat seien die kündigungsrelevanten Umstände und Vorgänge nicht in nachvollziehbarer Weise mitgeteilt worden. An dem Gespräch am 9. September 1982 habe das Betriebsratsmitglied G nämlich weder als Beauftragter des Betriebsrates noch auf Wunsch der Beklagten teilgenommen, sondern als ein Mann seines Vertrauens. Die mit Schreiben vom 27. September 1982 ausgesprochene Kündigung sei daher schon wegen mangelhafter Anhörung des Betriebsrates rechtsunwirksam.

Im übrigen habe er nicht wesentlich weniger gearbeitet und nicht mehr Fehlleistungen aufzuweisen als seine vergleichbaren Kollegen. Seine Leistungen seien im ersten Quartal 1982 nicht zurückgegangen. Im zweiten Quartal 1982 habe er einen am 26. April 1982 gehaltenen Vortrag über Patente und Gebrauchsmuster in Spanien ausarbeiten müssen, der erhebliche Zeit in Anspruch genommen habe. Soweit eine geringere Leistung feststellbar sei, sei dies auf einen anlässlich einer Geschäftsreise am 6. März 1980 erlittenen unverschuldeten Verkehrsunfall zurückzuführen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 27. September 1982 zum 31. März 1983 nicht beendet wurde, sondern fortbesteht.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und geltend gemacht, zu der Kündigung des Klägers sei der Betriebsrat ordnungsgemäß vorher angehört worden. Der ordnungsgemäßen Anhörung sei dadurch Genüge getan worden, daß sie sich auf die mehreren Gespräche mit dem Betriebsrat bezogen habe. Einer zusammenfassenden Darstellung sämtlicher Kündigungsgründe im Schreiben an den Betriebsrat vom 17. September 1982 habe es nicht bedurft. Bei der Mitteilung der einzelnen Kündigungsgründe sei es zudem ohne Bedeutung, in bezug auf welche Akte und in welcher Art und Weise der Kläger seine Fehler gemacht habe. Bedeutsam sei allein das konkrete Ausmaß der Minderleistung, die Art der Fehler, deren Häufigkeit sowie die Tatsache, daß sich trotz Abmahnung vom 21. Mai 1982 das Leistungsverhalten des Klägers nicht gebessert habe. Nur diese Umstände seien vom Sachverhalt her näher zu umschreiben und dem Betriebsrat mitzuteilen gewesen. Dies sei in den vorangegangenen Gesprächen aber geschehen. Eine nochmalige Mitteilung der Kündigungsgründe im Anhörungsverfahren sei daher nicht erforderlich gewesen. Zudem müsse sich der Betriebsrat alle Umstände, von denen er Kenntnis erlangt habe, zurechnen lassen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landes-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

arbeitsgericht hat nach Vernehmung der Personalsachbearbeiterin Ursula B und des Betriebsratsvorsitzenden Lothar S als Zeugen die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die fristgemäße Kündigung vom 27. September 1982 sei wegen nicht ordnungsgemäßer vorheriger Anhörung des Betriebsrates unwirksam. Nachdem der Kläger mit Schreiben vom 21. Mai 1982 wegen seiner Minder- und Schlechtleistungen abgemahnt worden sei und Vorfälle, die Gegenstand der Abmahnung gewesen seien, nicht mehr unmittelbar als Kündigungsgründe herangezogen werden könnten, hätte die Beklagte den Betriebsrat somit über die nachfolgenden und die Kündigung auslösenden Fehlleistungen des Klägers eingehend informieren müssen. Dies sei jedoch nicht geschehen. In dem Gespräch vom 6. September 1982, auf das sich die Beklagte in ihrem Anhörungsschreiben u. a. beziehe, habe sie dem Betriebsrat - im Gegensatz zu den detaillierten Darlegungen im vorliegenden Kündigungsschutzprozeß - nur pauschal und schlagwortartig mitgeteilt, die Abmahnung vom 21. Mai 1982 habe nicht den gewünschten Erfolg gehabt und man mache dem Kläger neue Fehler zum Vorwurf. Die Leistungen des Klägers seien völlig unbefriedigend. Auch wenn



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Arbeitgeber die Kündigungsgründe nicht in gleicher Weise wie im späteren Kündigungsschutzprozeß darzulegen habe, mußten die dem Betriebsrat gegebenen Informationen doch so konkret sein, daß er zu den einzelnen Vorwürfen eine Stellungnahme abgeben könne. Die dem Betriebsrat am 6. September 1982 gegebenen Informationen hätten diese Voraussetzung jedoch nicht erfüllt. Dem könne auch nicht die abschließende Stellungnahme des Betriebsrates entgegengehalten werden, da dieser auf die einzelnen Vorwürfe der Beklagten, wie im Kündigungsrechtsstreit erhoben, gar nicht eingegangen sei und, wie sich aus den Aussagen des Betriebsratsvorsitzenden S eindeutig ergebe, mangels hinreichender Informationen auch gar nicht habe eingehen können.

Auch soweit sich die Beklagte auf das von ihr selbst initiierte Gespräch am 9. September 1982 zwischen dem Kläger, dem Betriebsratsmitglied G und Herrn Sch von der Beklagten berufe, sei sie ihrer Mitteilungspflicht gegenüber dem Betriebsrat nicht nachgekommen. Dieses Gespräch habe nicht der Information des Betriebsrates gedient, sondern dem Ziel, eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen. Nach den ausdrücklichen Bekundungen des Zeugen S sei G auch nicht von der Beklagten zur allgemeinen Information zu diesem Gespräch hinzugezogen worden. G habe vielmehr gemäß § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG auf Wunsch des Klägers, der ein Betriebsratsmitglied seines Vertrauens dabei haben wollte, teilgenommen. Vorliegend brauche sich der Betriebsrat somit das Wissen des Betriebsratsmitgliedes G nicht zurechnen lassen. Ob und ggf. welche Informationen G dem Betriebsrat im einzel-



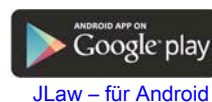
nen über das Gespräch am 9. September 1982 gegeben habe, sei nicht bekannt. Dafür sei die Beklagte beweispflichtig. Diese habe zwar vorgetragen, G habe den Betriebsrat informiert, damit ihrer Darlegungslast aber nicht genügt. Bei der Vielzahl der nach ihren Angaben am 9. September 1982 besprochenen Vorwürfe hätte sie im einzelnen darlegen müssen, welche Einzelinformationen G an das beratende und beschließende Betriebsratsgremium weitergegeben habe.

Im übrigen wäre, selbst wenn sich der Betriebsrat das Wissen seines Mitgliedes G zurechnen lassen müßte, die am 27. September 1982 ausgesprochene Kündigung unwirksam, weil sie nicht sozial gerechtfertigt sei.

II. Die Hauptbegründung des Landesarbeitsgerichts hält der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

Bei der Überprüfung ist dabei von den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen auszugehen, an die der Senat gemäß § 561 Abs. 2 ZPO mangels von der Revision erhobener begründeter Verfahrensrügen gebunden ist. Soweit die Revision hilfsweise eine mangelnde Sachaufklärung gemäß § 139 ZPO rügt, greift diese Rüge nicht durch. Von einer Begründung wird insoweit nach § 565 a ZPO abgesehen.

1. Für die Anhörung nach § 102 BetrVG sind für den Streitfall folgende Grundsätze von Bedeutung.



a) Nach § 102 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören, andernfalls ist die Kündigung unwirksam. Die vorherige Anhörung ist Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen, d. h. der Arbeitgeber muß schriftlich oder mündlich dem Betriebsrat neben den näheren Informationen über die Person des betroffenen Arbeitnehmers die Art und den Zeitpunkt der Kündigung, vor allem die seiner Ansicht nach maßgeblichen Gründe für die beabsichtigte Kündigung mitteilen (BAG 30, 176; BAG 34, 309, 315). Hierfür genügt es in der Regel nicht, die Kündigungsgründe nur pauschal, schlagwort- oder stichwortartig zu bezeichnen oder bloße Werturteile ohne Angabe der für die Bewertung maßgebenden Tatsachen anzugeben (BAG 30, 386). Die Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat geht zwar nicht so weit wie die Darlegungspflicht im Kündigungsrechtsstreit (BAG 34, 309, 320). Der Arbeitgeber ist daher auch nicht verpflichtet, dem Betriebsrat Unterlagen, Beweismaterial zur Verfügung zu stellen oder Einsicht in die Personalakten des betreffenden Arbeitnehmers zu gewähren (KR-Etzel, 2. Aufl., § 102 BetrVG Rz 64; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 102 Rz 62; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 102 Rz 29). Gleichwohl ist der für den Arbeitgeber maßgebende Sachverhalt unter Angabe der Tatsachen, aus denen der Kündigungsentschluß hergeleitet wird, aber näher so zu umschreiben, daß der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in die Lage versetzt wird, die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und über eine Stellungnahme schlüssig zu werden (BAG 30, 386, 394 f.). Kommt der Arbeitgeber diesen Anforderungen an seine Mitteilungspflicht nicht oder nicht rich-



tig nach, unterlaufen ihm insoweit bei der Durchführung der Anhörung Fehler, dann ist die Kündigung unwirksam (BAG 27, 209; 30, 386), und zwar unabhängig davon, ob und wie der Betriebsrat zu der mangelhaften Anhörung Stellung genommen hat (BAG 31, 83, 89). Die Stellungnahme des Betriebsrates ist nicht geeignet, Fehler des Arbeitgebers bei der Anhörung, die in zwei Verfahrensabschnitten abläuft, zu heilen (BAG 31, 83, 89; auch BAG Urteil vom 2. November 1983 - 7 AZR 65/82 - AP Nr. 29 zu § 102 BetrVG 1972, zu A I 2 d der Gründe, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

b) Die Regelung des § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG verfolgt jedoch keinen Selbstzweck. Sinn und Zweck dieser primär dem kollektiven Interessenschutz dienenden Bestimmung (BAG 30, 386; BAG Urteil vom 9. November 1977 - 5 AZR 132/76 - AP Nr. 13 Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht; Heinze, Personalplanung, Einstellung und Kündigung, 1982, Rz 458) ist es allein, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, sein Mitbestimmungsrecht (Anhörungsrecht) ordnungsgemäß auszuüben, d. h. die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe zu überprüfen und sich hierüber eine eigene Meinung bilden zu können. Allein darauf kommt es an. Hat der Betriebsrat den erforderlichen Kenntnisstand, um sich über die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe ein Bild zu machen und eine Stellungnahme hierzu abgeben zu können, und weiß dies der Arbeitgeber oder kann er dies nach den gegebenen Umständen jedenfalls als sicher annehmen, so würde es dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG widersprechen und es wäre eine kaum verständliche reine Förmerei, vom Ar-

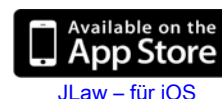


beitgeber dann gleichwohl noch eine detaillierte Begründung zu verlangen (BAG 26, 102; 31, 83; 44, 249; auch 30, 386; vgl. ferner BAG 40, 95; 44, 201). Allerdings muß es sich hierbei um den aktuellen, d. h. um den mit der konkret beabsichtigten Kündigung sachlich und zeitlich im Zusammenhang stehenden Kenntnisstand handeln.

Für die Frage, ob im Hinblick auf den Kenntnisstand des Betriebsrates der Arbeitgeber im Anhörungsverfahren eine detaillierte Begründung geben muß, spielt es auch keine Rolle, ob es sich um einen Klein- oder Großbetrieb handelt (ebenso das Urteil des Siebten Senates vom 24. August 1983 - 7 AZR 475/81 - n. v., für den Kenntnisstand des Vorsitzenden). In einem kleineren Betrieb wird wegen der besseren Überschaubarkeit des betrieblichen Geschehens der Betriebsrat zwar häufiger auch ohne vorheriges Zutun des Arbeitgebers über kündigungsrelevante Sachverhalte orientiert sein. Dieser graduelle Unterschied ist nur eine Frage der Häufigkeit, nicht aber der rechtlichen Relevanz. Das Risiko liegt ohnehin eindeutig beim Arbeitgeber, wenn er in der irrigen Annahme, der Betriebsrat hätte den erforderlichen und aktuellen Kenntnisstand, seiner Mitteilungspflicht nicht ordnungsgemäß nachkommt. Der in der Senatsentscheidung vom 28. März 1974 - 2 AZR 472/73 - (BAG 26, 102, 105) gemachte Vorbehalt, daß dies jedenfalls in einem "kleinen Betrieb" gelte, ist nicht als sachliche Einschränkung des Geltungsbereiches dieser Grundsätze zu verstehen. Das stellt der Senat zur Vermeidung von Mißverständnissen hiermit ausdrücklich klar.



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



c) Entscheidend für die Beurteilung, ob der Arbeitgeber den Betriebsrat ausreichend unterrichtet und damit das Anhörungsverfahren ordnungsgemäß eingeleitet hat, ist grundsätzlich der zum Zeitpunkt der Einleitung des Verfahrens durch die Anhörung selbst vermittelte oder beim Betriebsrat bereits vorhandene Kenntnisstand.

aa) Eine zu diesem Zeitpunkt nicht ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrates wird nicht dadurch geheilt, daß der Betriebsrat später vor Ablauf des Anhörungsverfahrens durch eigene Nachforschungen weitere maßgebliche Kündigungstatsachen erfahren hat, die den Kündigungssachverhalt nicht nur weiter konkretisieren und abrunden, sondern die der Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Mitteilungspflicht hätte angeben müssen (BAG 44, 201, 208).

bb) Für die "Kenntnis des Betriebsrates" gelten folgende Grundsätze:

Berechtigt zur Entgegennahme von Mitteilungen zur Kündigungsabsicht des Arbeitgebers (§ 102 BetrVG) ist gemäß § 26 Abs. 3 Satz 2 BetrVG der Betriebsratsvorsitzende oder, falls dieser verhindert ist, der Stellvertreter des Betriebsratsvorsitzenden (BAG 26, 27, 30). Ist ein besonderer Ausschuß (Personalausschuß) gebildet, dem der Betriebsrat die Mitbestimmung bei Kündigungen (§ 102 BetrVG) übertragen hat, dann ist der Ausschußvorsitzende zur Entgegennahme der Erklärungen des Arbeitgebers im Anhörungsverfahren berechtigt (BAG 27, 209). Der Betriebsrat oder der Ausschuß kann allerdings auch ein anderes Be-



etriebsratsmitglied zur Entgegennahme ermächtigen (Galperin/Löwisch, aaO, § 102 Rz 33; Dietz/Richardi, aaO, § 102 Rz 63; KR-Etzel, 2. Aufl., § 102 BetrVG Rz 83; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 26 Rz 35; Kraft, GK-BetrVG, 3. Bearb., § 102 Rz 27; Hanau, Anm. zu BAG EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 37, unter 2 b). Nur dann, wenn kein zur Entgegennahme Berechtigter vorhanden ist (etwa wegen Urlaubsabwesenheit und keine Vertretungsregelung besteht), ist jedes Betriebsratsmitglied berechtigt und verpflichtet, Erklärungen des Arbeitgebers für den Betriebsrat entgegenzunehmen (Galperin/Löwisch, aaO; Dietz/Richardi, aaO, Rz 65; Kraft, aaO; Etzel, aaO, Rz 84).

Mitteilungen, insbes. über Kündigungsgründe, die der Arbeitgeber im Rahmen des § 102 BetrVG einem nicht nach diesen Grundsätzen zur Entgegennahme ermächtigten Mitglied des Betriebsrates macht, werden nur und erst dann für den Betriebsrat wirksam, wenn sie vom unzuständigen Mitglied als Erklärungsbote des Arbeitgebers an den Vorsitzenden oder ein zum Empfang ermächtigtes Mitglied des Betriebsrates oder eines zuständigen Ausschusses weitergeleitet werden (Dietz/Richardi, aaO, Rz 64; Etzel, aaO, Rz 85; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 102 Rz 46; Meisel, Die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, 5. Aufl., Rz 448).

Eine weitere Ausdehnung des für Mitteilungen des Arbeitgebers zuständigen Personenkreises auf andere betriebsverfassungsrechtliche Funktionsträger (z.B. sonstige Mitglieder des Betriebsrates oder Personalausschusses ohne speziellen Auftrag



durch den Betriebsrat oder - im Falle des Erklärungsboten - durch den Arbeitgeber ist aus Gründen der Rechtssicherheit abzulehnen. Die Beschränkung einer Wissenszurechnung auf den gesetzlich begrenzten Personenkreis dient der klaren und eindeutigen betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzabgrenzung (Hanau, aaO) und damit letztlich auch dem Interesse beider Betriebspartner. Von vornherein muß feststehen, und namentlich der Arbeitgeber muß daran interessiert sein, welche betriebsverfassungsrechtlichen Funktionsträger bei der Einleitung des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG als Ansprechpartner für eine Wissenszurechnung in Betracht kommen.

Mit dieser gebotenen Beschränkung u. a. auf Mitglieder, die der Arbeitgeber als Erklärungsboten ausgewählt hat, ist die weitere Auffassung von Etzel (aaO, § 102 BetrVG Rz 65) nicht zu vereinbaren, der Betriebsrat müsse sich die Kenntnis derjenigen Betriebsratsmitglieder, die an der Beschlußfassung im Anhörungsverfahren beteiligt seien, als eigenes Wissen zurechnen lassen. Die unterrichteten Mitglieder seien kraft ihres Amtes verpflichtet, ihr Wissen insoweit dem Gremium des Betriebsrates mitzuteilen. Für eine derartige "Amtspflicht", ohne entsprechenden Auftrag des Arbeitgebers dessen Pflicht zur ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrates wahrzunehmen, fehlt es an einer Rechtsgrundlage. Auch das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) enthält nicht die Verpflichtung, kraft eigenen Amtes dem anderen betriebsverfassungsrechtlichen Organ die Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben abzunehmen (vgl. Dietz/Richardi, aaO, § 2 Rz 11). Der erkennende Senat teilt die bereits



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vom Siebten Senat (Urteil vom 25. November 1981 - 7 AZR 447/79 - nicht veröffentlicht) geäußerten Bedenken, eine so begründete Zurechnung des Wissens einzelner Betriebsratsmitglieder als Wissen des Betriebsrates insgesamt sei mit § 26 Abs. 3 BetrVG unvereinbar.

Soweit sich aus dem Urteil des Senates vom 6. Juli 1978 (- 2 AZR 810/76 - BAG 30, 370, 385 = AP Nr. 16 zu § 102 BetrVG 1972, zu IV 2 der Gründe) die Auffassung entnehmen läßt, die Kenntnis eines Arbeitskollegen des gekündigten Arbeitnehmers, der dem Betriebsrat angehörte, reiche als Unterrichtung des Betriebsrates aus (so Etzel, aaO, und Auslegung im Urteil vom 25. November 1981), wird sie vom Senat ausdrücklich aufgegeben. Sie läßt sich im übrigen auch nicht mit einer Unterscheidung zwischen früheren Mitteilungen an den Betriebsrat durch den Arbeitgeber und einer Kenntnis des Betriebsrates "aus anderen Quellen" (BAG 30, 370, 384) rechtfertigen. Für beide Möglichkeiten, vom Kündigungssachverhalt Kenntnis zu erlangen, gelten nach dem insoweit zu bestätigenden Urteil des Senates vom 6. Juli 1978 (aaO) die gleichen Grundsätze. Bereits in dem weiteren Urteil vom 28. September 1978 (BAG 31, 83, 90) hat der Senat daraus zutreffend die Konsequenz gezogen, es sei ausreichend, daß der Betriebsratsvorsitzende, dessen Kenntnis dem Betriebsrat nach § 26 Abs. 3 Satz 2 BetrVG zuzurechnen sei, aufgrund früherer Vorgänge den Kündigungssachverhalt vor der Einleitung des Anhörungsverfahrens gekannt habe (ebenso Dietz/Richardi, aaO, § 102 Rz 52).



Die Unterrichtung der übrigen Mitglieder des Betriebsrates durch den Vorsitzenden stellt in diesem Falle keine zusätzliche eigene Ermittlung durch den Betriebsrat dar, deren Notwendigkeit die Einleitung des Anhörungsverfahrens fehlerhaft macht. Das gilt auch dann, wenn der stellvertretende Vorsitzende oder ein anderes zur Entgegennahme von Mitteilungen des Arbeitgebers in personellen Angelegenheiten ermächtigtes Mitglied bereits vor der Anhörung durch den Arbeitgeber oder aus "anderen Quellen" informiert ist. Anders ist es jedoch zu beurteilen, wenn zunächst nur ein anderes einzelnes Mitglied des Betriebsrates den für den Arbeitgeber maßgebenden Kündigungssachverhalt gekannt hat. Dann kommt es darauf an, ob er sein Wissen dem Betriebsrat als Gremium oder einem zuständigen Vertreter (§ 26 Abs. 3 BetrVG) vor oder nach der Einleitung des Anhörungsverfahrens vermittelt hat. Im ersten Fall kann der Arbeitgeber bei der Anhörung ergänzend auf einen beim Betriebsrat bereits vorhandenen Kenntnisstand verweisen, was er bei einer im übrigen nur pauschalen Anhörung zur Klarstellung stets tun sollte (vgl. Hanau, aaO). Soweit es um den bei Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits vorhandenen Kenntnisstand des Betriebsrates geht, ist es unerheblich, ob das Gremium oder empfangsberechtigte Vertreter des Betriebsrates vom Arbeitgeber unterrichtet worden sind, oder ob einzelne Mitglieder aufgrund eigener Initiative oder ihres Überblickes über die betrieblichen Verhältnisse Kenntnisse erlangt haben, die sie bereits im Betriebsrat oder mit zuständigen Vertretern erörtert haben. Es ist allerdings im Streitfall Sache des Arbeitgebers, substantiiert darzulegen und nachzuweisen, daß er sich wegen eines bereits vorhandenen Kenntnisstandes mit einer knappen Mitteilung begnügen



durfte.

Hat das Betriebsratsmitglied, dessen Wissen dem Betriebsrat nicht sofort und unmittelbar zuzurechnen ist, vor Einleitung des Anhörungsverfahrens jedoch weder das Gremium noch einen zuständigen Vertreter unterrichtet, dann liegt in der Bezugnahme des Arbeitgebers auf die Kenntnis nur eines bestimmten Mitgliedes sachlich die Aufforderung an den Betriebsrat, sich durch eigene Ermittlungen (Befragung des betreffenden Mitglieds) selbst weiterkundig zu machen. Das reicht zur Erfüllung der Mitteilungspflicht durch den Arbeitgeber nicht aus, weil der Betriebsrat dann auf eine eigene Aufklärung angewiesen ist. Das kann zwar innerhalb des Gremiums erfolgen, aber das ist schon deswegen nicht ausreichend, weil nicht sichergestellt ist, daß die noch erforderlichen Ermittlungen stets innerhalb der Fristen des § 102 Abs. 2 BetrVG durchgeführt werden können.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist möglicherweise dann zu machen, wenn der Arbeitgeber ein nicht zur Vertretung des Betriebsrates berechtigtes Mitglied zum Erklärungsboten bestellt und der Bote den Betriebsrat spätestens in der Sitzung, in der die Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung beschlossen wird, auf Veranlassung des Arbeitgebers über den Kündigungssachverhalt informiert hat. Dann ist - ebenso wie bei einer Ergänzung der zunächst unvollständigen Mitteilung der Kündigungsgründe durch den Arbeitgeber selbst - zu erwägen, ob nicht die Fehler bei der Einleitung des Anhörungsverfahrens nachträglich geheilt werden, bzw. ob in dem vom Arbeitgeber veranlaßten "Nachschieben" der



für ihn wesentlichen Gründe konkludent eine weitere, nunmehr ordnungsgemäße Anhörung liegt. Diese Fragen brauchen wegen der nachfolgend behandelten besonderen Fallgestaltung vorliegend nicht abschließend entschieden zu werden.

2. Bei Anwendung dieser Grundsätze ist das angefochtene Urteil zu bestätigen.

a) Die Beklagte hat mit Schreiben vom 17. September 1982 dem Betriebsrat mitgeteilt, daß sie beabsichtige, den Kläger fristgemäß zum 31. März 1983 zu kündigen; sie hat damit das Anhörungsverfahren eingeleitet. Eine nähere Begründung bzw. Angabe der Kündigungsgründe, selbst eine nur kurz gefaßte Darstellung oder Grundangabe, fehlt. Auch die diversen Aktennotizen über die Minder- und Schlechtleistungen des Klägers vom 31. August 1982, 9. September 1982 und 14. September 1982 oder das Abmahnungsschreiben vom 21. Mai 1982 hat die Beklagte nicht zur Orientierung des Betriebsrates beigelegt. Als Begründung hat die Beklagte in dem Schreiben vom 17. September 1982 lediglich angegeben: "Die Gründe für die Kündigung sind Ihnen aus zahlreichen Gesprächen bekannt." Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß es sich bei den Gesprächen, auf die sich die Beklagte im Schreiben vom 17. September 1982 bezieht, um die vom 8. April 1981, 26. Mai 1982, 6. September 1982 und vom 9. September 1982 handelt. Diese Gespräche, die teilweise zwischen verschiedenen Personen stattgefunden haben, haben nach der fehlerfreien Würdigung des Landesarbeitsgerichts aber keine ausreichenden Informationen des Betriebsrates über die Kündigungsgründe vermittelt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

b) Dem Betriebsrat kann nur das vom Betriebsratsvorsitzenden in den Gesprächen vom 8. April 1981, 26. Mai 1982 und vom 6. September 1982 erworbene Wissen zugerechnet werden. Dieser so abgegrenzte Kenntnisstand entspricht aber, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend ausgeführt hat, nicht den Anforderungen, die an eine ordnungsgemäße Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG zu stellen sind.

aa) In den Gesprächen vom 8. April 1981 und 26. Mai 1982 ist der Betriebsratsvorsitzende S davon unterrichtet worden, daß der Kläger schon seit Jahren leistungsmäßig unter dem Durchschnitt der Patentabteilung liege und er wegen der mangelnden Leistungen am 25. Mai 1982 mit Schreiben vom 21. Mai 1982 abgemahnt worden ist. Inwieweit und in welchem Umfange der Betriebsratsvorsitzende über die beim Kläger aufgetretenen Leistungsmängel unterrichtet worden ist, insbesondere auch soweit sie Gegenstand des Abmahnungsschreibens waren, ist allerdings streitig geblieben. Darauf kommt es auch nicht an, da die vor der Abmahnung liegenden Vorfälle nicht den auslösenden Kündigungsgrund bilden und insoweit für das Anhörungsverfahren nur von untergeordneter Bedeutung sind. Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht auch zutreffend unter Bezugnahme auf die Entscheidung des Zweiten Senats vom 16. März 1961 - 2 AZR 539/59 - (BAG 11, 57) darauf hingewiesen, daß diese früheren Vorfälle, die Gegenstand der Abmahnung waren, nicht unmittelbar als Kündigungsgrund herangezogen werden können, sondern nur zur Unterstützung eines später entstandenen Kündigungsgrundes. Der Beklagten ist es aufgrund der erfolgten Mitteilung ins-



besondere nicht verwehrt, sich darauf zu berufen, daß der Kläger wegen Minder- und Schlechtleistungen schon einmal abgemahnt worden ist (BAG 34, 309).

Die von der Beklagten insoweit erhobene Rüge, das Landesarbeitsgericht habe diese vor der Abmahnung liegenden Vorfälle völlig außer acht gelassen und selbst unterstützend nicht berücksichtigt, ist unbegründet. Die Revision übersieht, daß die auslösenden Kündigungsgründe die in der Unterredung vom 9. September 1982 erörterten Vorfälle waren und die Beklagte insoweit ihrer Mitteilungspflicht gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht ordnungsgemäß nachgekommen ist. Selbst wenn dem Landesarbeitsgericht - wie die Revision meint - hierbei ein Rechtsfehler unterlaufen wäre, wäre dieser nicht tragend. Die Kündigung wäre auch dann unwirksam, weil eine ordnungsgemäße Anhörung zu den Kündigungsgründen, wie am 9. September 1982 erörtert, nicht vorliegt.

bb) In dem Informationsgespräch vom 6. September 1982 ist den Betriebsratsmitgliedern S , F und Fi nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die der Senat mangels Verfahrensrügen gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden ist, nur mitgeteilt worden, daß die Abmahnung vom 25. Mai 1982 nicht den gewünschten Erfolg gehabt habe. Der Kläger mache neue Fehler, eine Steigerung der Erledigungen gegenüber dem ersten Quartal des Jahres sei nicht zu verzeichnen. Durch seine völlig unbefriedigenden Leistungen störe der Kläger den betrieblichen Ablauf und es bestehe die Gefahr von Schädigungen. Diese Unterrichtung der bei dem Gespräch anwesenden Betriebsratsmitglieder wertet das



Landesarbeitsgericht als eine pauschale, schlagwort- und stichwortartige und damit im Ergebnis als eine unzureichende Information. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist rechtsfehlerfrei und nicht zu beanstanden. Wenn die Revision im Kern ihrer Angriffe meint, bei einer Gesamtschau, d. h. bei Berücksichtigung aller Umstände und Feststellungen, sei denkgesetzlich der Schluß geradezu zwingend, daß der Betriebsrat nahezu die gleiche und umfassende Kenntnis vom Gegenstand der quantitativen und qualitativen Leistungsbemängelung des Klägers gehabt habe wie die Beklagte selbst, so ist dies nicht nachvollziehbar. Auch in ihrer Gesamtheit haben die schlag- und stichwortartigen Informationen dem Betriebsrat kein genaues und überprüfbares Bild über den maßgeblichen Kündigungssachverhalt vermittelt, zumal es die Beklagte auch an den erforderlichen Tatsachenangaben hat fehlen lassen. Soweit die Revision in diesem Zusammenhang auf die verschiedenen Aktennotizen verweist, die über die Minder- bzw. Schlechtleistungen des Klägers gefertigt wurden, übersieht die Revision, daß gerade diese nicht zur Kenntnis des Betriebsrates gelangt sind.

c) Das Wissen, das das Betriebsratsmitglied G aufgrund der weiteren Besprechung am 9. September 1982 erlangt hat, ist dem Betriebsrat hingegen nicht zuzurechnen.

aa) G gehörte unstreitig nicht zu dem Personenkreis, der gemäß § 26 Abs. 3 BetrVG zur Entgegennahme von an den Betriebsrat gerichteten Informationen und Mitteilungen berechtigt war. Es liegen auch keine Anhaltspunkte für die Annahme vor, G sei



dazu auf Veranlassung eines zuständigen Mitglieds des Betriebsrates im konkreten Fall ermächtigt worden. Dagegen spricht vielmehr, daß er nicht vom Betriebsrat als Teilnehmer an diesem Gespräch entsandt worden ist, sondern als "Mann seines Vertrauens" vom Kläger nach § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG hinzugezogen worden ist. Die Besprechung diente zudem nicht der Unterrichtung des Betriebsrates über mögliche Kündigungsgründe, sondern dem gescheiterten Ziel der einverständlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

bb) Diese Umstände schließen es auch aus, G als Erklärungsboten der Beklagten zu behandeln. Das hätte zunächst ein Einverständnis zwischen G und der Beklagten vorausgesetzt, für diese die Wissensvermittlung an den Betriebsrat vorzunehmen. Darauf hat sich die Beklagte nicht berufen. Als Vertrauensmann des Klägers hätte G einen solchen Auftrag der Beklagten zudem nur dann übernehmen dürfen, wenn er durch den Kläger von der Verpflichtung entbunden worden wäre, über den Inhalt der Verhandlungen Stillschweigen zu bewahren (§ 82 Abs. 2 Satz 3 BetrVG). Diese Schweigepflicht gilt nämlich auch gegenüber anderen Mitgliedern des Betriebsrates (Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 79 Rz 19). Auch von einem derartigen Verzicht des Klägers auf eine vertrauliche Behandlung des Inhalts des Gespräches am 9. September 1982 ist nach dem Vortrag der Beklagten nicht auszugehen.

cc) Die Kenntnis vom Kündigungssachverhalt, die G am 9. September 1982 erlangt hat, ist dem Betriebsrat demgemäß we-



der unmittelbar mit der Unterrichtung noch später aufgrund einer etwaigen Vermittlung an den Betriebsrat zuzurechnen, weil G kein Erklärbote der Beklagten gewesen ist. Eine etwaige Information des Betriebsrates durch G konnte das fehlerhaft eingeleitete Anhörungsverfahren nicht heilen, weil sie als Ergebnis nachträglicher Ermittlungen des Betriebsrates zu werten wäre. Im übrigen ist lediglich hilfsweise auf die bindende Feststellung des Landesarbeitsgerichts zu verweisen, es sei - zum Nachteil der insoweit darlegungs- und beweisbelasteten Beklagten - offen geblieben, ob und inwieweit G den Betriebsrat über das Gespräch am 9. September 1982 unterrichtet habe.

III. Zusammenfassend kann dem Landesarbeitsgericht somit im Ergebnis darin beigespflichtet werden, daß eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates im Sinne von § 102 Abs. 1 BetrVG nicht vorliegt und die mit Schreiben vom 27. September 1982 zum 31. März 1983 ausgesprochene ordentliche Kündigung daher unwirksam ist (§ 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG). Die Revision war daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Dr. Weller

Binzek

Brenne



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





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)