

Aktenzeichen: 2 AZR 515/02
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 8. April 2003
- 2 AZR 515/02 -

I. Arbeitsgericht
Oberhausen

Urteil vom 22. Februar 2002
- 2 Ca 2143/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 19. Juli 2002
- 18 Sa 451/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Betriebsratsanhörung

Gesetze:

BetrVG § 102; BGB § 130 Abs. 1

Leitsatz:

Hat der Betriebsrat zu der Kündigungsabsicht innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG keine Stellung genommen, so führt es nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, wenn der Arbeitgeber bereits am letzten Tag der Äußerungsfrist bei Dienstschluß das Kündigungsschreiben einem Kurierdienst übergeben und gleichzeitig dafür gesorgt hat, daß eine Zustellung erst so spät erfolgt, daß er sie noch verhindern kann, wenn der Betriebsrat wider Erwarten doch zu der Kündigungsabsicht Stellung nimmt.

Hinweise des Senats:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 515/02
18 Sa 451/02
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. April 2003

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

1.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

2.

Nebenintervenientin,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. April 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Dr. Eylert sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bartel und Claes 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 Düsseldorf vom 19. Juli 2002 - 18 Sa 451/02 - wird zurückgewiesen. Der Kläger hat die Kosten der Revision und die weiteren Kosten der Nebenintervention zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung der Beklagten.

Der 44jährige Kläger war seit dem 2. Mai 2001 bei der Beklagten als Mitarbeiter der Niederlassung Baustellenservice zu einem Stundenlohn von 20,12 DM (10,29 Euro) beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Bestimmungen des Rahmentarifvertrags für die Arbeitnehmer der BSG Bahn Schutz und Service GmbH sowie die ihn ergänzenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Mit Schreiben vom 15. August 2001 teilte der gemäß Zuordnungstarifvertrag als Übergangsbetriebsrat für die Beklagte zuständige Betriebsrat der Niederlassung Frankfurt am Main mit, es sei für die Niederlassung Baustellenservice ein Betriebsausschuß gebildet worden; alle Beteiligungstatbestände, die den Baustellenservice betreffen, seien vom Arbeitgeber dem Betriebsausschuß zuzuleiten.

Mit Schreiben vom 31. August 2001, das dem Vorsitzenden des Betriebsausschusses am 3. September 2001 zugeing, hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Klägers innerhalb der Probezeit an. Am 10. September 2001 um 17.00 Uhr übergab die Personalleiterin der Beklagten dem Kurierdienst U. das Kündigungsschreiben mit dem Auftrag, dieses am 11. September 2001 um 10.00 Uhr dem Kläger zuzustellen. Unter dem 5. Juni 2002 teilte der Kurierdienst der Beklagten zur Abwicklung seiner Aufträge folgendes mit:

"Bei telefonischer Auftragserteilung wird Ihr Auftrag zur Abholung mit entsprechender Abholungszeit auf einen Tourenplan übertragen. In Ihrem Fall war das wohl 17:00 Uhr.

Ihre Sendung kommt dann nach Beenden der Tour ca. 20 - 20.30 Uhr in unsere Abfertigung und wird dann wie alle anderen



geroutet und für den weiteren Versand zum Hauptumschlag vorbereitet.

Bis zur Verladung ins Nachtlinienfahrzeug ca. 23:30 Uhr, können wir die Sendung zurückhalten. Ab dann ist sie im Nachtliniensystem und könnte frühestens morgens nach Ihrer telefonischen Order von uns zwischen 7:00 - 8:00 Uhr, in der jeweiligen Auslieferstation zurückgehalten werden."

Mit dem Schreiben vom 10. September 2001, das dem Kläger wie geplant am 11. September 2001 zuging, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 25. September 2001. Die Parteien sind sich einig, daß die Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht vor dem 15. Oktober 2001 beendet hat.

Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Er hat geltend gemacht, der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß angehört worden, da das Kündigungsschreiben schon vor Ablauf der Erklärungsfrist den Machtbereich der Beklagten verlassen habe. Die dem Betriebsrat im Anhörungsschreiben mitgeteilten Kündigungsgründe seien nicht hinreichend substantiiert. Es sei zudem die falsche Kündigungsfrist angegeben gewesen, da er sich bei Ausspruch der Kündigung nicht mehr in der Probezeit befunden habe. Kündigungsgründe hätten nicht vorgelegen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis nicht durch die am 11. September 2001 zugegangene Kündigung aufgelöst ist.

Die Beklagte hat zur Stützung ihres Klageabweisungsantrags die Auffassung vertreten, die Betriebsratsanhörung sei ordnungsgemäß erfolgt. Die Regelungen des Tarifvertrages über die Kündigungsfrist vor bzw. nach Ablauf der Probezeit seien dem Betriebsrat bekannt und es sei mit dem Betriebsausschuß sogar ausdrücklich auf dessen Nachfrage über die Dauer der Kündigungsfrist des Klägers gesprochen worden. Daraufhin habe das Mitglied des Betriebsausschusses M. erklärt, der Betriebsrat werde die Frist zur Stellungnahme verstreichen lassen, dem Kläger jedoch nahelegen, falls er Gewerkschaftsmitglied sei, Klage vor dem Arbeitsgericht zu erheben. Unabhängig davon, ob hierin eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats zu sehen sei, sei es unschädlich, daß sie das Kündigungsschreiben schon am 10. September 2001 dem Kurierdienst habe übergeben lassen. Ihren Machtbereich habe das Kündigungsschreiben damit noch nicht verlassen. Da der Fahrer des Kurierdienstes jederzeit rückrufbar



sei, verlasse die Kündigungserklärung ihren Machtbereich erst, wenn der Bote sie dem Arbeitnehmer aushändige oder in dessen Hausbriefkasten einwerfe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. In der Berufungsinstanz ist die BRG Servicegesellschaft Leipzig mbH dem Rechtsstreit auf Beklagtenseite beigetreten und hat sich dem Antrag der Beklagten angeschlossen. Sie hat geltend gemacht, im Fall der Unwirksamkeit der Kündigung müsse davon ausgegangen werden, daß das Arbeitsverhältnis nach Ausspruch der Kündigung infolge eines Betriebsübergangs auf sie übergegangen sei. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Arbeitsverhältnis sei durch die Kündigung der Beklagten mit Ablauf der tarifvertraglichen Kündigungsfrist aufgelöst worden. Insbesondere sei die Betriebsratsanhörung nicht zu beanstanden. Das Anhörungsschreiben sei dem zuständigen Vorsitzenden des Betriebsausschusses zugegangen. Es genüge den inhaltlichen Anforderungen. Eine genauere Angabe der Kündigungsgründe sei nicht erforderlich gewesen. Die Kündigung sei auch nicht vor Ablauf der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ausgesprochen worden. Zwar habe die Frist erst am 10. September 2001 24.00 Uhr geendet. Es sei auch nicht davon auszugehen, daß der Betriebsrat vor Fristablauf eine endgültige Stellungnahme abgegeben habe. Die Kündigung sei jedoch tatsächlich erst am 11. September 2001 um 10.00 Uhr mit Zustellung des Kündigungsschreibens an den Kläger ausgesprochen worden. Durch die bloße Übergabe an den Kurierdienst habe das Kündigungsschreiben den Machtbereich der Beklagten noch nicht verlassen. Hätte die Beklagte bis 24.00 Uhr am 10. September 2001 noch eine Mitteilung des Betriebsrats wegen der Kündigung des Klägers erhalten, wäre sie ohne weiteres in der Lage gewesen, am nächsten Morgen den Zugang der Kündigung beim Kläger zu verhindern.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis, nicht jedoch in allen Teilen der Begründung.



1. Die Kündigung ist, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend angenommen hat, nicht bereits deshalb nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG rechtsunwirksam, weil die Beklagte das Kündigungsschreiben vor Abschluß des Anhörungsverfahrens dem Kurierdienst übergeben hat.

a) Nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Nach einhelliger Meinung in Rechtsprechung und Literatur reicht es zu einer ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats nicht aus, daß das Anhörungsverfahren lediglich vor Zugang der Kündigung abgeschlossen ist (*BAG 11. Juli 1991 - 2 AZR 119/91 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 57 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 81; 13. November 1975 - 2 AZR 610/74 - BAGE 27, 331; KR-Etzel 6. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 176 a; Kittner/Däubler/Zwanziger KSchR 5. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 105; Kraft in GK-BetrVG 6. Aufl. § 102 Rn. 38*). Dies würde dem Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung widersprechen. § 102 BetrVG soll dem Betriebsrat die Möglichkeit geben, durch seine Stellungnahme auf den Willen des Arbeitgebers einzuwirken und ihn durch Darlegung von etwaigen Gegengründen unter Umständen von seinem Plan abzubringen, den betreffenden Arbeitnehmer zu entlassen (*so schon BAG 28. Februar 1974 - 2 AZR 455/73 - BAGE 26, 27*). Die Äußerungsfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG soll dem Betriebsrat dabei grundsätzlich voll als Überlegungsfrist zur Verfügung stehen. Könnte der Arbeitgeber regelmäßig schon während des Laufs der Anhörungsfrist das Kündigungsschreiben auf den Weg bringen, solange er nur sicherstellt, daß dieses dem Arbeitnehmer erst nach Ablauf der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zugeht, so hätte er die Möglichkeit, die gesetzliche Frist, die dem Betriebsrat zur Überlegung und möglichen Einflußnahme auf den Entschluß des Arbeitgebers zur Verfügung steht, abzukürzen. Es ist deshalb an der ständigen Senatsrechtsprechung festzuhalten, wonach das Anhörungsverfahren grundsätzlich abgeschlossen sein muß, ehe der Arbeitgeber die Kündigung erklärt.

b) Stellt man im vorliegenden Fall allein auf die Kündigungserklärung ab, so ist dem Landesarbeitsgericht allerdings nicht darin zu folgen, daß die Beklagte diese erst nach Ablauf der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG abgegeben hat. Die Kündigung ist vielmehr schon vor Ablauf der Äußerungsfrist durch Übergabe an den Kurierdienst erklärt worden.



aa) Nach § 102 Abs. 2 Satz 2 BetrVG gilt die Zustimmung des Betriebsrats zu einer ordentlichen Kündigung nur dann als erteilt, wenn sich der Betriebsrat innerhalb der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nicht geäußert hat. Die Äußerungsfristen für den Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind nach § 187 Abs. 1, § 188 Abs. 1, Abs. 2 BGB zu berechnen (*Senat 12. Dezember 1996 - 2 AZR 803/95 - RzK III 1 e Nr. 21; BAG 11. Juni 2002 - 1 ABR 43/01 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 118 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 139, auch zur Veröffentlichung für die Amtliche Sammlung vorgesehen*). Wenn vereinzelt vertreten worden ist, die Anhörungsfrist ende mit Dienstschluß der Personalabteilung des Arbeitgebers am letzten Tag der Anhörungsfrist (*LAG Hamm 11. Februar 1992 - 2 Sa 1615/91 - LAGE BetrVG 1972 § 102 Nr. 33*), so fehlt es für diese Ansicht an der gesetzlichen Grundlage. Da das Betriebsverfassungsgesetz keine Sonderregelung für die Fristberechnung trifft, endet die Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gem. § 188 Abs. 2 BGB mit Ablauf des Tages der nächsten Woche, der durch seine Benennung dem Tag entspricht, an dem dem Betriebsrat die Arbeitgebermitteilung zugegangen ist.

Geht man mit dem Landesarbeitsgericht davon aus, daß der Betriebsrat zu der Absicht, dem Kläger zu kündigen, zu keinem Zeitpunkt abschließend Stellung genommen hat, so war das Anhörungsverfahren erst mit Ablauf der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG abgeschlossen. Da das Anhörungsschreiben dem Betriebsrat am 3. September 2001 zugegangen ist, endete die Wochenfrist, die die Beklagte für die Anhörung des Betriebsrats einzuhalten hatte, dann am 10. September 2001 24.00 Uhr.

bb) § 130 Abs. 1 BGB unterscheidet bei einer Willenserklärung, die einem anderen gegenüber abzugeben ist, wenn sie in dessen Abwesenheit abgegeben wird, zwischen dem Zeitpunkt der Abgabe der Willenserklärung und dem des Zugangs. Abgegeben ist die Willenserklärung in dem Zeitpunkt, in dem sie den Machtbereich des Empfängers verläßt oder, wie es im ersten Entwurf zum BGB (§ 74 Abs. 3) heißt, „be-hufs der Absendung abgegeben“ ist. Der Erklärende muß sich der Erklärung in Richtung auf den Empfänger in einer Weise entäußert haben, daß unter normalen Verhältnissen mit einem Zugang der Erklärung bei dem Empfänger zu rechnen ist. Eine briefliche Erklärung wird zB dadurch abgegeben, daß der Erklärende den Brief in den Postkasten wirft oder daß er jemanden mit der Absendung betraut (*Flume Rechtsgeschäft 4. Aufl. S 225*).



cc) Dem Landesarbeitsgericht ist nicht darin zu folgen, daß bei der Versendung eines Kündigungsschreibens mittels eines Kurierdienstes Abgabe und Zugang der Kündigungserklärung regelmäßig zusammenfallen, solange nur die Möglichkeit besteht, den Kurierdienstfahrer über eine Zentrale telefonisch oder per Funk anzuweisen, das Kündigungsschreiben nicht zuzustellen. Durch die Abgabe der verkörperten Willenserklärung an den Kurierdienst hat sich der Erklärende seiner Erklärung iSv. § 130 Abs. 1 BGB entäußert, er hat die Willenserklärung zur Zustellung an den Empfänger abgegeben. Die Möglichkeiten einer Einflußnahme unter Umständen, wie sie die Beklagte vorgetragen hat, genügen nicht, um annehmen zu können, daß das Kündigungsschreiben erst mit dem Zustellversuch des Kurierdienstfahrers beim Empfänger den "Machtbereich" des Erklärenden verlassen hat. Die Möglichkeiten der Telekommunikation erweitern den "Machtbereich" des Arbeitgebers nicht auf das gesamte Zustellgebiet des entsprechenden Kurierdienstes. Der Gesetzgeber hat durchaus die Möglichkeit gesehen, daß der Erklärende bei der Übermittlung einer Willenserklärung durch Boten oder etwa per Brief zwischenzeitlich anderen Sinnes wird. Er muß dann nach § 130 Abs. 1 Satz 2 BGB dafür sorgen, daß dem Empfänger vorher oder gleichzeitig ein Widerruf zugeht, denn erst mit ihrem Zugang wird die Willenserklärung unwiderruflich. Dem Landesarbeitsgericht ist zwar einzuräumen, daß bei einer Zustellung durch einen Kurierdienst der vorliegenden Art die Möglichkeiten, die Zustellung zu verhindern, besser sind als bei einer Briefzustellung durch die Post. Dies rechtfertigt jedoch noch nicht die Annahme, die Abgabe der Willenserklärung sei nicht erfolgt, solange sich die verkörperte Erklärung im Einflußbereich des Kurierdienstes befindet.

c) Im vorliegenden Fall hat jedoch ausnahmsweise der Ausspruch der Kündigung durch die Beklagte vor Ablauf der Äußerungsfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nicht nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge. Hat der Betriebsrat zu der Kündigungsabsicht innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG keine Stellung genommen, so führt es nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, wenn der Arbeitgeber am letzten Tag der Äußerungsfrist bei Dienstschluß das Kündigungsschreiben einem Kurierdienst übergeben und gleichzeitig dafür gesorgt hat, daß eine Zustellung erst so spät erfolgt, daß er sie noch verhindern kann, wenn der Betriebsrat wider Erwarten doch zu der Kündigungsabsicht Stellung nimmt.

aa) Sinn und Zweck des § 102 BetrVG ist es - wie bereits dargelegt -, dem Betriebsrat die Möglichkeit zu geben, durch seine Stellungnahme auf den Willen des Arbeitgebers einzuwirken und ihn durch Darlegung von etwaigen Gegengründen uU von



seinem Plan abzubringen, den betreffenden Arbeitnehmer zu entlassen (*so schon BAG 28. Februar 1974 - 2 AZR 455/73 - BAGE 26, 27*). Deshalb kann eine wirksame Anhörung grundsätzlich nicht mehr erfolgen, nachdem die Kündigung erklärt ist. Die Abgabe einer Kündigungserklärung bei Dienstschluß am letzten Tag der Äußerungsfrist des Betriebsrats ist vom Sinn und Zweck der Vorschrift her jedoch dann anders zu beurteilen, wenn sichergestellt ist, daß in dem eher unwahrscheinlichen Fall einer nachträglichen Stellungnahme des Betriebsrats dessen Bedenken Rechnung getragen und der Zugang der Kündigung gegebenenfalls verhindert werden kann. Behält sich der Arbeitgeber erkennbar die Entscheidung vor, eine ihm möglicherweise noch nach Dienstschluß zugehende Stellungnahme des Betriebsrats zu berücksichtigen und daraufhin seinen Kündigungsentschluß erneut zu überdenken, und sorgt er dafür, daß in diesem Fall der Zugang der Kündigung verhindert werden kann, so steht dem Betriebsrat die Äußerungsfrist des § 102 Abs. 2 BetrVG voll zur Verfügung. Der Fall ist dann nicht anders zu beurteilen als der Fall, daß das Kündigungsschreiben schon gefertigt ist und lediglich die Übergabe an den Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Äußerungsfrist des § 102 Abs. 2 BetrVG aufgeschoben wird.

bb) Danach scheitert die Wirksamkeit der Kündigung der Beklagten nicht daran, daß die Kündigung bereits vor 24.00 Uhr am 10. September 2001 erklärt worden ist. Die Absendung des Kündigungsschreibens durch die Personalleiterin geschah zu einem Zeitpunkt, zu dem unter normalen Umständen mit dem Zugang einer Stellungnahme des Betriebsrats bis zum Ablauf der Äußerungsfrist nicht mehr zu rechnen war. Die Personalleiterin hatte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts den Dienstschluß abgewartet und sich davon überzeugt, daß das Betriebsratsbüro nicht mehr besetzt war. Tatsächlich ist dann auch keine Stellungnahme des Betriebsrats mehr erfolgt. Die Beklagte hatte auch ausreichende Maßnahmen getroffen, daß Bedenken des Betriebsrats Rechnung getragen werden konnte, wenn ihr wider Erwarten bis zum Ablauf der Äußerungsfrist doch noch eine Stellungnahme des Betriebsrats zuzuging. So hatte die Beklagte nach der bei der Akte befindlichen Versandanzeige des Kurierdienstes ausdrücklich als Ausliefer-Uhrzeit nicht 8.00 Uhr oder 9.00 Uhr, sondern 10.00 Uhr am 11. September 2001 gewählt. Dies ließ es nach den aktenkundlichen Gepflogenheiten des Kurierdienstes deshalb auch hinreichend wahrscheinlich erscheinen, daß die Beklagte den Zugang des Kündigungsschreibens noch hätte verhindern können, wenn bei Arbeitsbeginn am 11. September 2001 etwa eine nach Dienstschluß zugegangene Stellungnahme des Betriebsrats zu der Kündigungsabsicht vorgelegen hätte (*vgl. zu der Frage, ob eine nach Dienstschluß eingegangene Stellungnahme ü-*



berhaupt noch einen Zugang iSv. § 130 BGB am 10. September 2001 hätte bewirken können Senat 12. Dezember 1996 - 2 AZR 803/95 - RzK III 1 e Nr. 21). Schließlich hatte die Beklagte einen sachlichen Grund, die Kündigungserklärung schon am 10. September 2001 "auf den Weg zu bringen", weil der Sitz der Personalabteilung räumlich weit vom Wohnort des Klägers entfernt war und zumindest bei der von der Beklagten zunächst zugrundegelegten Kündigungsfrist jeder Tag des verspäteten Zugangs nach Ablauf der Äußerungsfrist des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis entsprechend verlängert hätte.

2. Damit kommt es nicht mehr darauf an, ob der Betriebsrat innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG abschließend zu der Kündigungsabsicht der Beklagten Stellung genommen hat.

3. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß die Kündigung nicht mangels ausreichender Unterrichtung des Betriebsrats über die Kündigungsgründe und die Kündigungsfrist nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG rechtsunwirksam ist.

a) Gem. § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG sind dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung zwar auch dann mitzuteilen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht dem allgemeinen Kündigungsschutz unterliegt. Bei der Intensität der Unterrichtung des Betriebsrats über die Kündigungsgründe ist innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses allerdings dem Umstand Rechnung zu tragen, daß die Wartezeit der beiderseitigen Überprüfung dient, ob das Arbeitsverhältnis auf Dauer fortgesetzt werden kann und dann dem Ersten Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes unterliegt. Hat bei einer derartigen Kündigung der Arbeitgeber keine auf Tatsachen gestützte und sinngemäß durch die Mitteilung dieser Tatsachen konkretisierbaren Kündigungsgründe, so genügt es, wenn er dem Betriebsrat seine subjektiven Wertungen mitteilt, die ihn zur Kündigung veranlassen (BAG 3. Dezember 1998 - 2 AZR 234/98 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 99 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 100; 18. Mai 1994 - 2 AZR 920/93 - BAGE 77, 13). Jedenfalls ist die Betriebsratsanhörung gem. § 102 BetrVG subjektiv determiniert und es reicht aus, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Tatsachen und Überlegungen informiert, auf die er seine Kündigung stützen will.

Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Betriebsratsanhörung sei im vorliegenden Fall ausreichend. Wenn aus Sicht der Beklagten das Arbeitsverhältnis während der Wartezeit beendet werden sollte, mit der Begründung, der Kläger äußere sich in abfälliger Weise über die



Einsatzleitung und über das Unternehmen und weitere Vorfälle seien zu befürchten, so ist es nicht rechtsfehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht nach dem Grundsatz der subjektiven Determination diese Betriebsratsanhörung angesichts der Tatsache, daß der Kläger noch keinen Kündigungsschutz genoß, als ausreichend angesehen hat. Konkretere Rügen hierzu werden auch von der Revision nicht erhoben.

b) Es schadet auch nicht, wovon das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen ist, ohne daß die Revision dies in Zweifel gezogen hätte, daß die Beklagte in dem Anhörungsschreiben die Kündigungsfrist zunächst falsch berechnet hat.

4. Die soziale Rechtfertigung der Kündigung war nicht zu überprüfen, da das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet und für weitere Unwirksamkeitsgründe kein Anhaltspunkt besteht.

III. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1, § 101 ZPO die Kosten der Revision und die weiteren Kosten der Nebenintervention zu tragen.

Rost Bröhl Eylert

Bartel Claes



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

