

Aktenzeichen: 2 AZR 530/87

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 24. März 1988

- 2 AZR 530/87 -

I. Arbeitsgericht

Düsseldorf

Urteil vom 17. Juli 1986

- 2 Ca 1956/86 -

II. Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Urteil vom 10. Dezember 1986

- 14 Ca 1309/86 -

Für die Amtliche Sammlung : Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungswort: Verhaltensbedingte Kündigung

Gesetz:

BetrVG § 102; KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung

Leitsätze:

K e i n e

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](#)

2 AZR 530/87

14 Sa 1309/86 Düsseldorf

Verkündet am
24. März 1988

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung am
24. März 1988 gemäß § 128 ZPO durch den Vorsitzenden Richter
Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Ascheid sowie die
ehrenamtlichen Richter Thieß 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](#)

-2-

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Dezember 1986 - 14 Sa 1309/86 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der am 20. Juli 1935 geborene, verheiratete Kläger ist seit 1. Mai 1977 bei der Beklagten in der Anzeigenabteilung beschäftigt. Zunächst hatte er die Stellung eines Anzeigenverkaufsleiters inne, seit 1. April 1983 ist er als Sachbearbeiter in der Anzeigenabteilung tätig zu einem Monatsgehalt von 5.400,-- DM brutto.

Der Kläger war zuständig für die Bereiche "Konsumgüter" und "Produkte von heute". Der Anzeigensachbearbeiter muß u. a. die Konkurrenz beobachten und potentielle Anzeigeninteressenten ermitteln. Die danach zu erstellende Adressenkartei ist ständig auf dem neuesten Stand zu halten. Entsprechend den Themenvorgaben der Redaktion sind speziell gefaßte Werbebriefe an potentielle Interessenten zu versenden. Diese Maßnahmen sind Grundlage für die Außendienstarbeit. Besuchstermine des Außendienstes sowie neue Werbetätigkeiten für regelmäßig wiederkehrende Kampagnen müssen durch eine sorgfältige Terminstellung kontrolliert werden.

Am 20. März 1985 schrieb die Beklagte dem Kläger wie folgt:

"Sehr geehrter Herr B ,



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



-3-

das Gespräch am 18.3.85, gemeinsam mit den Herren
D und F , fasse ich zusammen:

Wir stellen ein anhaltendes Mißverhältnis zwischen
Ihrem Gehalt und Ihrer Leistung fest. Wir beanstanden
Ihr mangelndes Engagement, Ihre Arbeitsweise und Ihre
Arbeitsergebnisse.

Diese Kritik hat nichts mit Ihren wiederholten
Erkrankungen zu tun. Während Ihrer Abwesenheit stellt
die Anzeigenleitung jedoch eine häufig unzureichende
Bearbeitung der Vorgänge fest. Oft fehlen Re-
Stellungen. Eine aktive Bearbeitung der Kunden z. B.
durch individuelle Insertionsangebot ist nicht
erkennbar.

Ihr Arbeitsgebiet ist im Verhältnis zu dem der übrigen
Sachbearbeiter im Verkauf nicht unverhältnismäßig groß.
Herr Ba , der Sie im wesentlichen vertrat,
erledigte Ihre Arbeitsschwerpunkte neben seinem Sach-
gebiet.

Wir erwarten, daß Sie sich aktiv für Ihre Aufgaben
einsetzen und diese konsequent erledigen. Wenn Sie im
nächsten Vierteljahr Ihre Leistung nicht deutlich
verbessern, setzen Sie Ihren Arbeitsplatz aufs Spiel.
..."

Am 17. Dezember 1985 kündigte die Beklagte das Arbeitsver-
hältnis des Klägers fristgerecht zum 30. März 1986. Eine vom
Kläger eingelegte Kündigungsschutzklage (4 Ca 69/86 Arbeitsge-
richt Düsseldorf) hatte in zwei Instanzen mit der Begründung Er-
folg, die Beklagte habe den Betriebsrat nicht ordnungsgemäß an-
gehört.

Während des Laufs des Kündigungsschutzprozesses wandte sich
die Beklagte wegen einer beabsichtigten weiteren Kündigung mit
Schreiben vom 19. März 1986 an den Betriebsrat.

In dem Schreiben heißt es u. a.:



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



"...

Obwohl der Betriebsrat die Trennungsgründe aus verschiedenen Gesprächen vor Ausspruch der Kündigung bis ins Detail kennt, sollen rein vorsorglich die Trennungsgründe nochmals dargelegt werden:

Herr B, geb. am 20.07.1935, ist seit 01.05.1977 in der Anzeigenabteilung H tätig. Angestellt wurde er seinerzeit als Anzeigenverkaufsleiter für das H. Schon der damalige Anzeigendirektor, Herr P, hatte häufig mündlich die Arbeitsweise von Herrn B. bemängelt: schleppende Arbeitsleistung, Verzögerungen bei Vorgängen von mehreren Wochen. Standardbriefe, die zur Unterrichtung der Kunden über die Entwicklung im H ausgesandt wurden, mußten mehrfach angemahnt werden.

Anfang 1983 wurde unsererseits die Position eines Gruppenleiters Anzeigenverkauf intern ausgeschrieben, auf die sich erstaunlicherweise Herr B k meldete. Seine Meldung führte zu einem Gespräch, in dessen Verlauf ihm deutlich gemacht wurde, daß er weder für eine Gruppenleiterfunktion in Frage käme, noch die vertraglich vereinbarte Position eines Verkaufsleiters ausfüllte. Zu diesem Gespräch wurde auch der Betriebsrat hinzugezogen und eine Einigung dahingehend erzielt, daß Herr B zukünftig als Sachbearbeiter nach Tarifgruppe A. 6 herabgestuft und dem Gruppenleiter Anzeigenverkauf Inland direkt unterstellt werden sollte. Dieser Vertragsänderung und Neueinstufung (Herr B war bis dahin AT-Angestellter) hat der Betriebsrat ausdrücklich zugestimmt.

Auch diese Sachbearbeitertätigkeit hat Herr B nicht zu unserer Zufriedenheit ausfüllen können, was zu einer Abmahnung unter dem 20. März 1985 führte. Als auch dies nichts half, schrieb die Anzeigenleitung unter dem 31.10.1985 einen weiteren Brief an Herrn B und bat die Personalabteilung, sich mit dem Problem zu befassen. Daraufhin fand am 11.11.1985 in Gegenwart des Betriebsratsvorsitzenden, Herrn K, ein Gespräch mit Herrn B statt, in dem er auf seine Fehler verwiesen und die Kündigung nun als Konsequenz mitgeteilt wurde. Da Herr B sein Fehlverhalten nicht einsah, wurde ein weiteres Gespräch am 18.11.1985 ebenfalls in Gegenwart des Betriebsratsvorsitzenden, Herrn K, sowie der beiden Anzeigenleiter, der Herren D und F und mit dem Gruppenleiter Anzeigenverkauf Inland, Herrn Br, der auch Betriebsratsmitglied ist, geführt. Weitere Gespräche fanden am 3., 6. und 10.12.1985 statt. Diese drehten sich vorwiegend darum, Herrn B aus sozialen Gründen den Übergang vom



-5-

Arbeitsverhältnis H zu einer freien Handelsvertreter-Tätigkeit, die er auch vor seiner Anstellung in unserem Hause ausgeübt hat, zu ermöglichen.

Die Bewertung des Leistungsverhaltens von Herrn B hat sich auch seit Dezember 1985 bis heute nicht grundlegend geändert, so daß unsererseits weiterhin die Kündigungsabsicht aufrechterhalten wird. Da sich das Angebot an Herrn B, eine befristete Tätigkeit auszuüben, sowohl aus zeitlichen Gründen als auch auf Grund der Weigerung von Herrn B erledigt hat, ist eine Beendigungskündigung zum 31. 12. 1986 rein vorsorglich beabsichtigt.
..."

Der Betriebsrat erwiderte wie folgt:

"...

Sehr geehrter Herr S,

gegen die erneute - vorsorgliche - Kündigungsabsicht betreffend Herrn B erhebt der BR Widerspruch und Bedenken. Soweit die angeführten Gründe das Verhalten von Herrn B bis zum 31.12.85 angeht, begründet der BR diese ebenso, wie bereits in der Stellungnahme vom 12.12.85 dargelegt. Diese ist rein vorsorglich noch einmal als Anlage beigelegt.

Soweit es das Verhalten von Herrn B seit dem 01.01.86 betrifft, stellt der BR fest, daß die angeführten Leistungsmängel weder im angeführten pauschalen Umfang noch in Einzelheiten belegt nachgewiesen wurden.

Abschließend verweist der BR noch einmal auf die sozialen Umstände von Herrn B. Zum Zeitpunkt der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist Herr B über 50 Jahre alt und fast 10 Jahre in der H GmbH beschäftigt.
..."

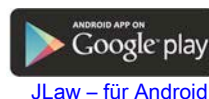
Die in dem Schreiben angeführte Stellungnahme vom 12. Dezember 1985 lautet wie folgt:

"Sehr geehrter Herr S,

gegen die Absicht der GF, den Arbeitsvertrag mit Herrn Heinz B zum 30. Juni 1986 zu kündigen, legt der BR Widerspruch ein.



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



Begründung:

1) Wie die GF selbst im Kündigungsbegehren mitteilt, ist die Möglichkeit vorhanden, Herrn B unter veränderten Vertragsverhältnissen über den 30.06.86 hinaus zu beschäftigen.

2) Im Zusammenhang mit den übrigen Kündigungen in der Anzeigenabteilung im Jahr 1985 ist zu vermuten, daß es sich um betriebsbedingte Kündigungen handelt, bei denen verhaltensbedingte Kündigungsgründe nicht allein ausschlaggebend für die Kündigungsabsicht des Unternehmens sind. Die Personaldirektion ist zumindest nicht in der Lage, dem Betriebsrat die Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes B zuzusagen.

Darüberhinaus hegt der BR gegen das mit der Kündigungsabsicht zum 30.06.86 verbundene Angebot einer Änderungskündigung erhebliche Bedenken.

Diese Bedenken richten sich nicht gegen den prinzipiellen Vorschlag, Herrn B mit der Anzeigenakquisition "PVH" zu betrauen. Diesem Vorschlag hat Herr B prinzipiell auch im Anhörungsverfahren zugestimmt. Vielmehr richten sich die Bedenken des BR gegen den Vorschlag, wie er in dem Schreiben zum Anhörungsverfahren von der GF formuliert ist.

Danach nämlich müßten auch andere Vertragsverhältnisse im Außendienst geändert werden, wenn die Anzeigenrubrik "PVH" dauerhaft auf einen einzigen Mitarbeiter für das gesamte Bundesgebiet übertragen werden soll.

Entsprechenden Änderungen könnte der BR - sofern sie nicht einvernehmlich mit den Betroffenen erzielt werden - höchstens unter der Bedingung eines Nachteilsausgleichs für die absehbaren Einkommenseinbußen zustimmen. Bislang liegt von Ihrer Seite hierzu jedoch nichts vor.

Desweiteren sieht der BR keinen Grund, weswegen bereits zum jetzigen Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis von Herrn B auf den 30.06.87 befristet werden muß. Vor dem Hintergrund der Tatsache, daß das Unternehmen nicht bereit ist, Herrn B eindeutige und realistische Vorgaben für die erweiterte Arbeitsleistung zu machen, an die eine unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 30.06.87 hinaus geknüpft werden kann (siehe die Gespräche, zuletzt am 10.12.85 mit Herrn B, der Personaldirektion und der BR) hält es der BR für zumutbar, das derzeitige Vertragsverhältnis nur im Arbeitsbereich abzuändern, die Frage seiner Beendigung zum 30.06.87 jedoch bis Ende 1986 offenzulassen und nach Überprüfung der Arbeitsleistung in 1986 - gegebenenfalls dann in einem erneuten Kündigungsverfahren - fristgerecht zum



-7-

30.06.87 - zu beantworten.

Als äußerst bedenklich wertet der BR die Absicht des Unternehmens, von seiner Kündigungsabsicht zum 30. 06.86 nur dann in der vorgelegten Form Abstand nehmen zu wollen, wenn Herr B die Änderungskündigung ohne gerichtliche Überprüfung akzeptiert. Dies wurde ihm im Gespräch mit der Personaldirektion am 10.12. 85 erklärt - und so soll wohl auch die Formulierung verstanden werden, dieses Angebot nur bis zum 10.01.86 aufrechterhalten zu wollen.

..."

Mit Schreiben vom 3. April 1986 kündigte die Beklagte vorsorglich für den Fall, daß die im Dezember 1985 zum 30. Juni 1986 ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam sein sollte, das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1986.

Der Kläger hält diese Kündigung für unwirksam. Er ist der Auffassung, der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß angehört worden, das Schreiben vom 19. März 1986 könne nicht als substantiierte Unterrichtung des Betriebsrats gewertet werden, auf die Kenntnis einzelner Betriebsratsmitglieder komme es nicht an. Im übrigen habe die Beklagte auch materiell-rechtlich nicht ausreichend nachvollziehbar dargelegt, daß er seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt habe.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 3.4.1986 aufgelöst worden ist, sondern über den 31.12. 1986 hinaus weiter fortbesteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger weiter vertragsgemäß als Sachbearbeiter der Anzeigenabteilung zu beschäftigen.



Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt.

Sie hat geltend gemacht, der Betriebsrat sei ordnungsgemäß angehört worden. Bereits im Anhörungsschreiben sei auf bereits vorhandene Detailkenntnis des Betriebsrats hingewiesen worden. So habe am 11. November 1985 in Gegenwart des Betriebsratsvorsitzenden ein Gespräch stattgefunden, im Verlaufe dessen sie auf die Notwendigkeit und Absicht einer Kündigung hingewiesen habe. Am 18. November 1985 sei dem Kläger vorgehalten worden, daß er während des Zeitraums April bis Oktober 1985 lediglich 6 Kundenbriefe gefertigt habe. Am 21. November 1985 sei dem Kläger unter Hinzuziehung des Betriebsratsvorsitzenden angeboten worden, ab 1. Juli 1986 befristet bis zum 30. Juni 1987 im Anzeigenverkauf tätig zu sein. In demselben Rahmen hätten drei weitere Gespräche am 3., 6. und 10. Dezember 1985 stattgefunden. Bereits vor Einleitung des Anhörungsverfahrens sei der Betriebsrat wiederholt über die gravierenden Schlechtleistungen des Klägers unterrichtet worden. Der Gruppenleiter des Anzeigenverkaufs Inland, Br , sei Vorgesetzter des Klägers und gleichzeitig Betriebsratsmitglied. Br sei aus unmittelbarer Kenntnis und aufgrund eigener Anschauung aus seiner täglichen Arbeit heraus mit den Minderleistungen des Klägers vertraut gewesen. Das einschlägige Wissen Br hätte die Betriebsvertretung werten können und müssen.

Wegen dieser Gründe sei die Kündigung sozial gerechtfertigt. Der Kläger habe jegliches Engagement vermissen lassen. Nach den Tätigkeitsmerkmalen seiner Vergütungsgruppe müsse er die ihm



-9-

übertragenen Aufgaben selbständig und verantwortlich verrichten. Das sei nicht der Fall gewesen. Es sei nicht Aufgabe des Gruppen- oder Abteilungsleiters, den Anzeigensachbearbeitern ihre Arbeitsvorgänge minutiös und fortwährend vorzugeben. Der Kläger habe keine Aktivitäten in der Kundenbearbeitung entwickelt und habe die Besuchstermine nicht überwacht. Während die Mitarbeiter des Klägers durchschnittlich 15 Beilagen pro Jahr betreut hätten, sei der Kläger nur auf 7 Beilagen gekommen. 1985 habe er 9 Anzeigenseiten verkauft, ein 54jähriger Arbeitskollege hingegen 90. Diese Mängel seien mit Schreiben vom 20. März 1985 gerügt worden. Sie seien jedoch in der Folgezeit nicht abgestellt worden.

Ein Auftrag zur Reorganisation der Adressenkartei von Anfang des Jahres 1985 sei im Oktober 1985 noch nicht fertiggestellt gewesen. Obwohl der Kläger ein kleineres Pensum als seine Kollegen zu bearbeiten gehabt habe, sei er mit seiner Aufgabe nicht zurecht gekommen. Nach Vorliegen des Magazinprogramms für das Jahr 1986 hätten bis Ende September 1985 Magazinkunden angeschrieben werden müssen. Im Oktober 1985 habe der Kläger die Briefaktion noch nicht einmal in Angriff genommen gehabt, er sei deshalb am 31. Oktober 1985 erneut angeschrieben worden. Im Januar 1986 sei der Kläger zur Bootsmesse delegiert worden, um Kontakte zu knüpfen und Anzeigen hereinzuholen. Er habe jedoch nicht einen einzigen Auftrag hereingebracht.

Im April 1986 habe sie festgestellt, daß der Kläger es unterlassen gehabt habe, vier Folgen der in der "Welt am Sonntag"



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



erschienenen Anzeigenrubrik "Neues aus der Industrie" für seinen Sachbereich "Produkte von heute" auszuwerten. Er sei deshalb am 14. April 1986 schriftlich zur Erledigung aufgefordert worden.

Der Kläger hält die Vorwürfe der Beklagten für unberechtigt und hat erwidert, etwa ab April 1983 sei er von der neuen Anzeigenleitung mit immer mehr Arbeit zugeschüttet worden. Allein der Bereich "Produkte von heute" habe eine volle Arbeitskraft erfordert. Hier habe er den Umsatz um 20 % gesteigert.

Die Zuständigkeiten hätten ständig gewechselt, eine klare Abgrenzung der Arbeitsbereiche sei nicht vorgenommen worden. Angesichts der Vielzahl der von ihm zu bearbeitenden Unternehmen habe er nicht in allen Bereichen individuelle Angebote unterbreiten und die Überwachung aller Vorgänge durchhalten können. Deshalb seien auch die in den Schreiben vom 20. März 1985 und 31. Oktober 1985 enthaltenen Vorwürfe der Beklagten unbegründet. Auch die weitergehenden Vorwürfe seien unberechtigt. Die "Welt am Sonntag" habe er ausgewertet. Der Messebesuch sei nicht mit einer Nachfaßaktion verbunden gewesen. Die Zahlenangaben hinsichtlich der Beilagen seien falsch.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfange stattgegeben, da die Kündigungsmaßnahme mangels schlüssigen Vortrags der Beklagten sozial ungerechtfertigt sei. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Begehren, die Klage abzuweisen, weiter. Der Kläger beantragt 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 begründet. Das angefochtene Urteil war aufzuheben und der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, selbst wenn Leistungsmängel zu bejahen wären, so scheitere die Wirksamkeit der Kündigung bereits an der nicht ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats. Das Anhörungsschreiben gebe die Kündigungsgründe nur pauschal und ohne ausreichende Angabe der für die Bewertung maßgebenden Tatsachen an. Selbst wenn dem Betriebsrat das Abmahnungsschreiben vom 20. März 1985 vorgelegen haben sollte, so enthalte auch es nur allgemein gehaltene Feststellungen. Das gelte auch für das Schreiben vom 31. Oktober 1985. Auch wenn der Betriebsrat über die in dem vorliegenden Rechtsstreit maßgebenden Kündigungstatsachen unterrichtet gewesen sein sollte, so genüge dies nicht einer ordnungsgemäßen Anhörung, der Betriebsrat müsse genau wissen, auf welchen konkreten Sachverhalt die Beklagte ihre Kündigung stützen wolle.

Im Falle der ordnungsmäßigen Anhörung des Betriebsrates sei die Kündigung sozial ungerechtfertigt, weil die Beklagte in der Lage gewesen wäre, dem Kläger ab 1. Juli 1986 einen anderen Arbeitsplatz im Raum Bayern anzubieten. Hiermit sei der Kläger bis auf die Befristung einverstanden gewesen. Die Beklagte hätte dem Kläger daher am 3. April 1986 im Wege der Änderungskündigung



eine unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anbieten müssen.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

Das Berufungsgericht hat die Anforderungen, die die Wirksamkeit der Anhörung des Betriebsrats bedingen, übersteigert, und in einer Hilferwägung zu Unrecht angenommen, der Kläger hätte auf einem anderen Arbeitsplatz unbefristet weiterbeschäftigt werden können.

1. a) Nach § 102 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören, anderenfalls ist die Kündigung unwirksam. Die Unwirksamkeit tritt nicht nur ein, wenn die Anhörung ganz unterblieben ist, sondern auch dann, wenn eine durchgeführte Anhörung fehlerhaft erfolgt ist (BAGE 27, 209 = AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972). Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat schriftlich oder mündlich neben den näheren Informationen über die Person des betroffenen Arbeitnehmers, die Art und den Zeitpunkt der Kündigung, vor allen Dingen die seiner Ansicht nach maßgeblichen Gründe für die beabsichtigte Kündigung mitzuteilen (BAGE 30, 176; 34, 309, 315 = AP Nr. 15 und 22 zu § 102 BetrVG 1972).

Hierfür genügt es in der Regel nicht, die Kündigungsgründe nur pauschal, schlagwort- oder stichwortartig zu bezeichnen und bloße Werturteile ohne Angabe der für die Bewertung maßgebenden Tatsachen anzugeben (BAGE 30, 386 = AP Nr. 17 zu § 102 BetrVG



1972; KR-Etzel, 2. Aufl., § 102 BetrVG Rz 62, 62 c; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 102 Rz 32).

Der vom Arbeitgeber als maßgebend erachtete Sachverhalt ist unter Angabe der Tatsachen, aus denen der Kündigungsentschluß hergeleitet wird, näher so zu beschreiben, daß der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in die Lage versetzt wird, die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu überprüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden (BAGE 30, 386, 394 = AP, aaO).

Die Regelung in § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG verfolgt jedoch keinen Selbstzweck. Sinn und Zweck dieser primär dem kollektiven Interessenschutz dienenden Bestimmung (BAGE 49, 136 = AP Nr. 37 zu § 102 BetrVG 1972) ist es, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, sein Mitbestimmungsrecht (Anhörungsrecht) ordnungsgemäß ausüben und sich eine Meinung bilden zu können. An diesen Zweck sind auch die Anforderungen auszurichten, die an eine substantiierte Unterrichtung des Betriebsrats zu stellen sind.

Hat der Betriebsrat (d. h. der Vorsitzende, sein Stellvertreter oder vom Betriebsrat bevollmächtigte Mitglieder) bereits den erforderlichen Kenntnisstand, um sich über die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe ein Bild zu machen, dann wäre es eine reine Förmerei, vom Arbeitgeber gleichwohl noch eine detaillierte Begründung zu verlangen (BAGE 26, 102 = AP Nr. 3 zu § 102 BetrVG 1972, mit Anm. von Herschel; 31, 83 = AP Nr. 19 zu § 102 BetrVG 1972; 44, 249 = AP Nr. 30 zu § 102 BetrVG 1972).



Die Kenntnisnahme des Betriebsrates ist dann gegeben, wenn ein zur Entgegennahme von Mitteilungen zur Kündigungsabsicht Berechtigter hiervon Kenntnis erlangt hat, wofür im vorliegenden Fall nach § 26 Abs. 3 Satz 2 BetrVG der Betriebsratsvorsitzende in Frage kommt. Die Unterrichtung der übrigen Mitglieder des Betriebsrates durch den Vorsitzenden stellt in diesem Fall keine zusätzliche eigene Ermittlung durch den Betriebsrat dar, deren Notwendigkeit die Einleitung des Anhörungsverfahrens fehlerhaft macht (vgl. BAG 49, 136 = AP, aaO).

b) Die Ordnungsmäßigkeit der Anhörung des Betriebsrates ergibt sich unter Anwendung der vorstehenden Grundsätze aus den vorgelegten Urkunden und dem unstreitigen Vorbringen der Parteien.

In dem vom LAG berücksichtigten Anhörungsschreiben vom 19. März 1986 sind die Personalien des Klägers und die Absicht der ordentlichen Kündigung zum 31. Dezember 1986 enthalten. Hinsichtlich der Kündigungsgründe hat die Beklagte zunächst global darauf verwiesen, dem Betriebsrat seien die Trennungsgründe aus verschiedenen Gesprächen vor Ausspruch der Kündigung bis ins Detail bekannt. Auf Seite 2 des Anhörungsschreiben heißt es dann, als eine Abmahnung vom 20. März 1985 nicht gefruchtet habe, habe die Anzeigenleitung unter dem 31. Oktober 1985 einen weiteren Brief an den Kläger geschrieben und die Personalabteilung gebeten, sich mit dem Problem zu befassen, w o r a u f am 11. November 1985 in Gegenwart des Betriebsratsvorsitzenden ein Gespräch mit dem Kläger stattgefunden habe, in dem er auf seine Fehler verwiesen und ihm die Kündigung als Konsequenz mitgeteilt



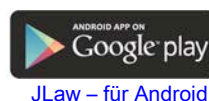
-15-

worden sei. Da der Kläger seine Fehler nicht eingesehen habe, hätten dann weitere Gespräche in Gegenwart des Betriebsratsvorsitzenden stattgefunden. Wie das Berufungsgericht verkannt hat, hat die Beklagte bei vollständiger Berücksichtigung ihres Vortrages damit schlüssig dargetan, daß jedenfalls die in dem Schreiben an den Kläger vom 31. Oktober 1985 behaupteten Mängel dem Kläger im Gespräch am 11. November im Beisein des Betriebsratsvorsitzenden als Kündigungsgrund vorgehalten worden sind. Das ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang der Darstellung auf Seite 2 des Anhörungsschreibens. Im Schreiben vom 31. Oktober 1985 wurde gegen den Kläger kein pauschalierter Vorwurf erhoben und ihm keine nur zusammenfassende Wertung unterbreitet. Es wurde ihm vielmehr vorgehalten, er habe nach Vorliegen des Magazinprogrammes im September 1985 trotz ständiger Anmahnung die Aktion bis heute (31. Oktober) nicht in Angriff genommen. Es wurde ihm weiter zum Vorwurf gemacht, die seit Beginn des Jahres 1985 laufende Reorganisation der Adressbestände immer noch nicht beendet zu haben, weswegen die Gesamtzusammenstellung nicht termingerecht erfolgen könne. Außerdem hat die Beklagte unwidersprochen vorgetragen - vgl. Anhörungsschreiben 11. Dezember 1985 - in Anwesenheit des Betriebsratsvorsitzenden sei gegenüber dem Kläger bemängelt worden, er habe während des Zeitraums April bis Oktober 1985 nur 6 Kundenbriefe gefertigt.

Die Frage, ob diese Vorwürfe inhaltlich zutreffen und angesichts der Abmahnung vom 20. März 1985 eine Kündigung zu rechtfertigen vermögen, ist keine solche der Wirksamkeit der Anhörung des Betriebsrates, sondern eine solche der Sozial-



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



widrigkeit der Kündigung (vgl. BAGE 34, 309 = AP, aa0).

Soweit die Beklagte sich allerdings auf weitere Kenntnis des Gruppenleiters und Betriebsratsmitglieds Br beruft, kann diese behauptete Kenntnis dem Betriebsratsgremium nicht zugerechnet werden. Die Beklagte hat insoweit nicht behauptet, Br als Erklärungsboten eingeschaltet zu haben (vgl. BAGE 49, 136 = AP, aa0). Die weiter substantiiert erhobenen Vorwürfe vom April 1986 (Auswertung der Welt am Sonntag) hat das Berufungsgericht zu Recht nicht verwertet. Sie liegen nach Ausspruch der Kündigung und vermögen diese nicht zu stützen.

2. Soweit das Landesarbeitsgericht die Kündigung für sozialwidrig erachtet hat, weil die Beklagte im Dezember 1985 vor Ausspruch der Kündigung vom 17. Dezember 1985 in der Lage gewesen sei, dem Kläger ab 1. Juli 1986 einen anderen Arbeitsplatz anzubieten, kann ihm ebenfalls nicht gefolgt werden.

Die Beklagte hat dem Kläger keinen Arbeitsplatz angeboten, den sie im Wege der Änderungskündigung hätte realisieren können. Sie wollte das Arbeitsverhältnis vielmehr auch anlässlich der Kündigung vom 17. Dezember 1985 endgültig beenden. Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einer Kündigung nur noch eine befristete Weiterbeschäftigung an, so handelt es sich nicht um eine Änderungskündigung, die unter dem Vorbehalt des § 2 Satz 2 KSchG angenommen und mit einer Änderungsschutzklage nach § 4 Satz 2 KSchG bekämpft werden kann (vgl. BAG Urteil vom 17. Mai 1984 - 2 AZR 109/83 - AP Nr. 21 zu § 1



KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Wie sich aus dem Anhörungsschreiben vom 11. Dezember 1985 ergibt, wollte die Beklagte dem Kläger die Möglichkeit des Übergangs in eine freie Vertreterposition ermöglichen, die der Kläger früher innegehabt hatte. Sie hatte ihm deshalb eine **b e f r i s t e t e** Tätigkeit bis 30. Juni 1987 angeboten. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, aus diesem Angebot ergebe sich eine allgemeine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Kläger, weil kein sachlicher Grund für eine bis zum 30. Juni 1987 befristete Weiterbeschäftigung ersichtlich sei, beruht auf einer unrichtigen Beurteilung der Darlegungslast. Es ist Sache des Klägers und nicht die der Beklagten, Gründe für eine fehlende sachliche Rechtfertigung zur Befristung vorzutragen (BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Wie das Berufungsgericht zudem verkennt, liegt die Entscheidung, ob und wie lange bestimmte Aufgaben im Außendienst durch Angestellte oder durch freie Anzeigenvertreter wahrgenommen werden sollen, im Bereich der betrieblichen Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers.

3. Der Rechtsstreit war daher zur Überprüfung der Sozialwidrigkeit der Kündigung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Hillebrecht

Triebfürst

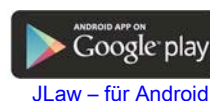
Ascheid

Thieß

Binzek



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](#)