

Aktenzeichen: 2 AZR 687/97
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 12. November 1998
- 2 AZR 687/97 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 06. November 1996
- 1 Ca 4665/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 23. Juli 1997
- 2 Sa 130/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Betriebsratsanhörung

Gesetz:

BetrVG § 102

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Fortsetzung der Rechtsprechung zur Betriebsratsanhörung in
den ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses (BAGE 59, 295
und 77, 13 = AP Nr. 49 und 64 zu § 102 BetrVG 1972



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 687/97
2 Sa 130/96 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. November 1998

Urteil

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

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

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. November 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bröhl und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtliche Richterin Engel und den ehrenamtlichen Richter Beckerle für Recht erkannt:

- 2 -



[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 Baden-Württemberg vom 23. Juli 1998 - 2 Sa 130/96 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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 1969 geborene, verheiratete Kläger war seit 1. Dezember 1995 bei der Beklagten, die u.a. Teile aus glasfaserverstärktem Polyester und Polyuretanschaum herstellt, als Auftragssachbearbeiter beschäftigt. Sein Monatsgehalt betrug zuletzt ca. 4.200,00 DM brutto. Vom 21. Februar bis 23. März 1996 war der Kläger arbeitsunfähig krank, nach seiner Behauptung aufgrund eines Betriebsunfalls.

Die Beklagte kündigte das Anstellungsverhältnis mit dem Kläger zunächst durch Schreiben vom 15. März 1996 zum 31. März 1996. Die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, daß diese Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat. Mit einem Schreiben ihres Inhabers vom 27. März 1996 hörte die Beklagte ihren Betriebsrat zu einer erneuten Kündigung zum 30. April 1996 an. Als Kündigungsgrund ist angegeben, die Kündigung sei erforderlich, da der Kläger für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet sei. Der Betriebsrat behandelte die beabsichtigte Kündigung des Klägers in seiner Sitzung am 1. April 1996. Zu dieser Sitzung bat er die Zeugin Z hinzu, die nach einer Hausmitteilung der Beklagten neben der Buchhaltung auch den Personalbereich eigenverantwortlich übernommen hatte. Auf Fragen von Betriebsratsmitgliedern gab die Zeugin dem Betriebsrat Informationen über den Kläger. Nachdem der Betriebsrat mit Schreiben vom 1. April 1996, in dem er auf die Erläuterungen der Zeugin einging, der Beklagten mitgeteilt hatte, er stimme der Kündigung zu, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit einem dem



Kläger am 2. April 1996 zugegangenen Schreiben vom 1. April 1996 zum 30. April 1996.

Der Kläger, der seinerseits das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 6. Februar 1997 fristlos gekündigt hat, hat geltend gemacht, die Wirksamkeit der Kündigung der Beklagten scheitere schon an der mangelhaften Betriebsratsanhörung. In dem Anhörungsschreiben habe die Beklagte nicht klargestellt, daß es sich bei der als Kündigungsgrund angeführten Nichteignung lediglich um eine subjektive Einschätzung des Inhabers der Beklagten handle. Aus dem Text des Kündigungsschreibens insgesamt ergebe sich vielmehr, daß Kündigungsgrund eine objektiv gegebene Ungeeignetheit habe sein sollen. Der Betriebsrat habe das Anhörungsschreiben auch so verstanden, denn in seinem Schreiben vom 1. April 1996 stelle er auf objektiv gegebene Kündigungsgründe ab. Es liege damit nicht nur eine Desinformation, sondern vielmehr eine Fehlinformation des Betriebsrats vor.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 1. April 1996 nicht aufgelöst wurde.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, der Kläger habe nicht den Erwartungen und den Vorstellungen entsprochen, die sich ihr Inhaber von dem für die Auftragsannahme und Auftragsbearbeitung eingestellten Mitarbeiter gemacht habe. Er habe den Kläger einfach aufgrund seiner Persönlichkeit nicht für geeignet erachtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu seiner Zufriedenheit auszuführen. An konkreten Tatsachen habe er seine Beurteilung nicht festmachen können. Konkrete Kündigungssachverhalte hätten nicht vorgelegen und seinem Kündigungsentschluß nicht zugrunde gelegen. Deshalb habe man den Be-



etriebsrat zu solchen Kündigungssachverhalten auch nicht anhören können. Ergänzende Erklärungen der Zeugin Z in der Betriebsratssitzung seien nicht im Auftrag der Betriebsleitung erfolgt, die Zeugin habe insoweit lediglich auf Fragen von Betriebsratsmitgliedern geantwortet. Die Tatsachen, welche die Zeugin dabei den Betriebsratsmitgliedern geschildert habe, hätten keinen Einfluß auf den Kündigungsschluß des Arbeitgebers gehabt.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Das Berufungsgericht hat nach Vernehmung der Zeugin Zelfel die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Rüge der Revision, § 102 BetrVG sei verletzt, greift nicht durch.

I. Das Berufungsgericht hat angenommen, die Kündigung der Beklagten scheitere nicht an einer fehlerhaften Betriebsratsanhörung. Da im Zeitpunkt der Kündigung für den Kläger das Kündigungsschutzgesetz noch nicht gegolten habe und die Beklagte die Kündigung auf das bloße Werturteil habe stützen wollen, der Kläger sei für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet, stelle die Bekanntgabe dieses Werturteils an den Betriebsrat ausnahmsweise eine ausreichende Mitteilung der Kündigungsgründe dar. Aus der subjektiven Sicht des Inhabers der Beklagten, auf die es für die Entscheidung ankomme, hätten konkrete Tatsachen, auf die er sein Werturteil hätte stützen können, nicht vorgelegen.



II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch weitgehend in der Begründung.

1. Zutreffend geht das Berufungsgericht davon aus, daß auch bei einer Kündigung in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses sich der Inhalt der Mitteilungspflicht des Arbeitgebers nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht nach den objektiven Merkmalen der Kündigungsgründe des noch nicht anwendbaren § 1 KSchG richtet, sondern nach den Umständen, aus denen der Arbeitgeber subjektiv seinen Kündigungsentschluß herleitet (Senatsurteile vom 8. September 1988 - 2 AZR 103/88 - BAGE 59, 295 = AP Nr. 49 zu § 102 BetrVG 1972 und vom 18. Mai 1994 - 2 AZR 920/93 - BAGE 77, 13 = AP Nr. 64 zu § 102 BetrVG 1972). Zwar ist der Betriebsrat auch bei Kündigungen, die innerhalb der ersten sechs Monate eines Beschäftigungsverhältnisses ausgesprochen werden, gemäß § 102 BetrVG anzuhören und über die Kündigungsgründe zu unterrichten. Der Arbeitgeber muß dem Betriebsrat jedoch nach der zitierten Rechtsprechung nur diejenigen Gründe mitteilen, die aus seiner subjektiven Sicht die Kündigung rechtfertigen und für seinen Kündigungsentschluß maßgeblich sind. Diese Gründe darf der Arbeitgeber dem Betriebsrat in der Regel nicht nur pauschal, schlagwort- oder stichwortartig bezeichnen.

Bei einer Kündigung in den ersten sechs Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ist zu berücksichtigen, daß innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG der Grundsatz der Kündigungsfreiheit gilt, d.h. Kündigungsgründe weder vorliegen noch angegeben werden müssen. Dies mindert die Anforderungen an die Substantiierungspflichten des Arbeitgebers hinsichtlich der Kündigungsgründe. Wird der Kündigungsentschluß des Arbeitgebers allein von subjektiven, durch Tatsachen nicht belegbaren Vorstellungen des Arbeitgebers bestimmt, so reicht die Unterrichtung des Betriebsrats über diese Vorstellungen aus.



Der Arbeitgeber ist nach § 102 BetrVG nicht verpflichtet, seine lediglich auf einem Werturteil beruhende Kündigung mit Tatsachen zu begründen, die aus seiner subjektiven Sicht für den Kündigungsentschluß nicht maßgeblich waren, oder gar solche Tatsachen erst zu erfinden. Hat der Arbeitgeber keine Gründe oder wird sein Kündigungsentschluß allein von subjektiven, durch Tatsachen nicht belegbaren Vorstellungen bestimmt, so reicht danach die Unterrichtung über das Fehlen von Kündigungsgründen bzw. über diese Vorstellungen aus. Der Arbeitgeber handelt dann aus seiner subjektiven Sicht konsequent, wenn er trotz konkreter Anhaltspunkte seinen Kündigungsentschluß nur aus subjektiven Werturteilen herleitet. Dagegen kommt er seiner Unterrichtungspflicht nicht nach, wenn er aus seiner subjektiven Sicht dem Betriebsrat bewußt unrichtige oder unvollständige Sachdarstellungen unterbreitet oder wenn er bewußt ihm bekannte, genau konkretisierbare Kündigungsgründe nur pauschal vorträgt, obwohl sein Kündigungsentschluß auf der Würdigung dieser konkreten Kündigungssachverhalte beruht.

2. Die Annahme des Berufungsgerichts, der Inhaber der Beklagten habe den Betriebsrat durch das Anhörungsschreiben vom 27. März 1996 nach § 102 BetrVG ausreichend über die Kündigungsgründe informiert, ist danach revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat für den Senat nach § 561 Abs. 2 ZPO bindend festgestellt, daß der Entschluß zur Kündigung des Klägers von dem Inhaber der Beklagten gefaßt worden ist und aus dessen subjektiver Sicht allein auf dem nicht auf konkrete Tatsachen gestützten Werturteil beruhte, der Kläger sei für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet. Die Rüge der Revision, das Berufungsgericht habe ohne entsprechende Behauptung der Beklagten einen solchen Sachverhalt lediglich unterstellt, ist unberechtigt. Die Beklagte hat stets behauptet,



wie es auch dem Anhörungsschreiben vom 27. März 1996 entspricht, daß Kündigungsgrund aus der Sicht des Inhabers der Beklagten allein die fehlende Eignung des Klägers war und die tatsächlichen Angaben der Zeugin anlässlich der Betriebsratssitzung nicht Gegenstand des Kündigungsentschlusses des Inhabers der Beklagten und mit diesem auch nicht abgestimmt waren. Dem entspricht auch das Ergebnis der vom Berufungsgericht durchgeführten Beweisaufnahme. Die vom Kläger insoweit vorgebrachten Verfahrensrügen sind nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO unzulässig. Mit seiner pauschalen Rüge, der Inhaber der Beklagten sei nicht vernommen worden, nimmt der Kläger weder auf einen konkreten, von ihm in den Tatsacheninstanzen gestellten und vom Berufungsgericht übergangenen Beweis Antrag Bezug, noch gibt er an, zu welchem Beweisthema der Inhaber der Beklagten hätte vernommen werden müssen und welches Ergebnis diese Beweisaufnahme gehabt hätte. Die Rüge, das Landesarbeitsgericht habe die Beweisaufnahme „nicht nach den Denkgesetzen hinreichend gewürdigt“, ist völlig pauschal und gibt nicht an, gegen welche Denkgesetze das Berufungsgericht durch seine Beweiswürdigung in welchem Punkt verstoßen haben soll. Hat das Revisionsgericht aber davon auszugehen, daß der Kündigungsentschluß der Beklagten lediglich auf einem durch konkrete Tatsachen nicht weiter belegten Werturteil des Inhabers der Beklagten über die Eignung des Klägers beruhte, so genügt bereits die Anhörung des Betriebsrats in dem Schreiben vom 27. März 1996 den Anforderungen des § 102 BetrVG.

3. Die nachträglichen Erläuterungen der Zeugin Z in der Betriebsratssitzung ändern - auch darin ist dem Berufungsgericht zu folgen - nichts an diesem Ergebnis. Hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat nach § 102 BetrVG hinreichend zu den Kündigungsgründen angehört - wozu schon der Hinweis auf das dem Kündigungs-



entschluß zugrunde liegende Werturteil in dem Schreiben vom 27. März 1996 ausreichte -, so sind nachträglich vom Betriebsrat eingeholte und diesem erteilte Hintergrundinformationen allenfalls geeignet, die rechtliche Position des Betriebsrats zu stärken. Sie sind damit, solange keine bewußte Fehlinformation des Betriebsrats vorliegt, nicht, wie die Revision offenbar meint, geeignet, eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG nachträglich zu einer nicht ordnungsgemäßen zu machen. Dies muß selbst dann gelten, wenn der Betriebsrat die zusätzlich eingeholten Hintergrundinformationen in seine Erwägungen mit einbezogen und dann der Kündigung zugestimmt hat.

Abgesehen davon hat die Zeugin nach den ebenfalls den Senat nach § 561 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen des Berufungsgerichts den Betriebsrat in der Sitzung am 1. April 1996 nicht im Auftrag der Beklagten über die tatsächlichen Umstände der Kündigung informiert, sondern dem Betriebsrat lediglich auf dessen Befragen Umstände mitgeteilt, die mit dem Kündigungsentschluß letztlich nichts zu tun hatten. Schließlich stellen selbst die von der Zeugin dem Betriebsrat mitgeteilten Umstände überwiegend Werturteile dar, die die persönliche Nichteignung des Klägers nur mit anderen Worten unterstreichen, nicht jedoch mit konkretem Tatsachenvortrag untermauern. Wenn dort z. B. von einem „kasperartigen Verhalten“ des Klägers im Umgang mit den Mitarbeitern und mit Kunden die Rede ist, so stellt dies ein bloßes Werturteil dar, das einer näheren tatsächlichen Konkretisierung und damit einer Beweisaufnahme kaum zugänglich wäre.

4. Ebenfalls zu Unrecht rügt die Revision, die Wirksamkeit der Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG scheitere daran, daß die Beklagte den Betriebsrat über den maßgeblichen Sachverhalt getäuscht habe. Zwar führt eine bewußt und gewollt



unrichtige Mitteilung der für den Kündigungsentschluß des Arbeitgebers maßgebenden Kündigungsgründe wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats zu einem fehlerhaften und damit unwirksamen Anhörungsverfahren (vgl. insbesondere Senatsurteile vom 16. September 1993 - 2 AZR 267/93 - BAGE 74, 185 = AP Nr. 62 zu § 102 BetrVG 1972 und vom 18. Mai 1994, aaO). Zu Recht geht jedoch das Berufungsgericht - unausgesprochen - davon aus, daß die Betriebsratsanhörung nicht an einem solchen Mangel leidet. Nachdem der Kläger in erster Instanz noch teilweise anders vorgetragen hatte, hat er in der Berufungsinstanz die Rüge der fehlerhaften Information des Betriebsrats durch die Beklagte nur noch darauf gestützt, dem Betriebsrat sei vorgespiegelt worden, Kündigungsgrund sei eine objektive Ungeeignetheit des Klägers gewesen, während es sich in Wahrheit nur um subjektive Wertvorstellungen des Inhabers der Beklagten gehandelt habe. Nach der zutreffenden, revisionsrechtlich ohnehin nur eingeschränkt überprüfbaren Auslegung des Anhörungsschreibens durch das Berufungsgericht hat die Beklagte jedoch auch in dem Anhörungsschreiben als Kündigungsgrund auf ein bloßes Werturteil, also die subjektive Sicht des Inhabers der Beklagten Bezug genommen. Konkrete Rügen gegen diese Auslegung werden auch von der Revision nicht erhoben.

Soweit der Kläger in der Revisionsinstanz erstmals behauptet, die Beklagte habe den Betriebsrat bewußt darüber getäuscht, daß die Zeugin Zelfel ihre tatsächlichen Angaben in der Betriebsratssitzung nicht als Mitglied der Geschäftsleitung, sondern als schlichte Mitarbeiterin gemacht habe, handelt es sich um einen nach § 561 Abs. 1 ZPO unbeachtlichen neuen Tatsachenvortrag in der Revisionsinstanz. Dieses Vorbringen ist im übrigen auch so unsubstantiiert, daß es nicht als geeignet angesehen werden könnte, eine bewußte Fehlinformation des Betriebsrats durch die



Beklagte darzulegen. Wenn der Betriebsrat die Zeugin überraschend zu der Betriebsratssitzung hinzuzog und zu der Kündigungsabsicht befragte, die nach dem Anhörungsschreiben erkennbar von dem Inhaber der Beklagten ausging, so mußte er damit rechnen, nur Hintergrundinformationen zu erhalten, auf denen möglicherweise der Kündigungsentschluß des Inhabers der Beklagten nicht beruhte. Eine bewußte und gewollte Täuschung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber hätte deshalb zumindest vorausgesetzt, daß der Inhaber der Beklagten von der Ladung der Zeugin Z noch vor der Betriebsratssitzung erfahren hätte. Nicht einmal das ist vorgetragen.

5. Andere Gründe, aus denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, das noch nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterlag, unwirksam sein könnte, werden von der Revision nicht geltend gemacht und sind auch nicht ersichtlich.

Etzel

Fischermeier

Bröhl

Engel

Beckerle



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)