

Für das Nachschlagewerk!	Ja	auszugsweise (nur Tatbestand und Gründe ohne Abschnitt IV und V)
Für die Fachpresse!	Ja	
Für die Amtliche Sammlung!	Ja	

Gesetz: BetrVG 1972 § 102; KSchG 1969 § 1; BGB §§ 133, 134, 138, 157, 242; GG Art. 5 Abs. 1, Art. 9 Abs. 2; ZPO § 256

Leitsätze:

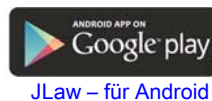
1. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG auch dann anzuhören, wenn die beabsichtigte Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen werden soll. In diesem Falle dürfen keine geringeren Anforderungen an die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers gestellt werden als bei einer Kündigung, gegen die der Arbeitnehmer gemäß §§ 1 ff. KSchG geschützt ist.
2. Aufgrund des Anhörungsgebots hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat den für die Kündigung maßgebenden Sachverhalt näher zu umschreiben, insbesondere die Tatsachen anzugeben, aus denen er seinen Kündigungsent-schluß herleitet. Eine nur pauschale, schlagwort- oder stichwortartige Bezeichnung des Kündigungsgrundes ge-nügt in der Regel ebensowenig wie die Mitteilung eines Werturteils ohne Angabe der für die Bewertung maßge-benden Tatsachen.

Aktenzeichen: 2 AZR 717/76
Urteil des BAG vom 13. Juli 1978

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 717/76

9 Sa 416/76 Düsseldorf

Verkündet am
13. Juli 1978

gez. Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juli 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Sickert und Dr. Müller für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. Juni 1976 - 9 Sa 416/76 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1. Mai 1975 bei der Beklagten als Programmierer mit einem monatlichen Bruttogehalt von 2.300,--DM beschäftigt. Die Parteien hatten eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart. Während dieses Zeitraums sollte eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende gelten.

Die Beklagte betraute den Kläger bereits Mitte September 1975 mit der kommissarischen Leitung einer Arbeitsgruppe. Am 24. September 1975 beurteilte der Fachvorgesetzte des Klägers dessen Leistungen mit der Durchschnittsnote 3,5 bei vier erreichbaren Punkten. In der Beurteilung wurde unter anderem positiv hervorgehoben, daß sich die Mitarbeit des Klägers in der Arbeitsgruppe befruchtend auswirke und der Kläger in der Zusammenarbeit und im Umgang mit anderen Mitarbeitern und Vorgesetzten ein aufgeschlossenes Verhalten zeige. Dementsprechend unterrichtete der Vorgesetzte des Klägers im Einvernehmen mit dem Hauptabteilungsleiter die Personalabteilung darüber, daß der Kläger die Probezeit erfolgreich beendet habe. Dem Kläger wurde dies ebenfalls mitgeteilt.

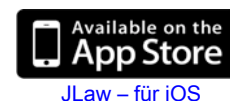
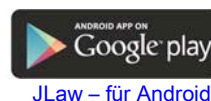
Am 1. Oktober 1975 fand bei der Beklagten eine Betriebsversammlung statt, bei der der Kläger zweimal das Wort ergriff. Er wies nach seinen Angaben in seinem Diskussionsbeitrag u.a. darauf hin, daß eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Arbeitsplätze gefährden könne und die Arbeitnehmer etwaige Fehler der Unternehmensleitung "ausbaden" müßten. Am 14. Oktober 1975 wählten die bei der Beklagten beschäftigten Mitglieder der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen auf einer in einer Gaststätte abgehaltenen Betriebsgruppensitzung den Kläger neben anderen zum gewerkschaftlichen Vertrauensmann. Am 21. Oktober 1975 wurde der Kläger zum Vorsitzenden des dreiköpfigen Vorstandes des 14 Mitglieder umfassenden Vertrauensleutekörpers gewählt.

Bereits am 17. Oktober 1975 hatte die Beklagte dem Betriebsrat mitgeteilt, sie beabsichtige, dem Kläger noch während der Probezeit fristgerecht zu kündigen. Als Grund dafür gab sie in dem

- 3 -



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



- 3 -

Mitteilungsschreiben von diesem Tage an, "die bisherige Zusammenarbeit" mit dem Kläger lasse "eine für beide Seiten zufriedenstellende Kooperation für die Zukunft nicht erwarten". Am 21. Oktober 1975 fand eine Besprechung über die Kündigungsabsicht der Beklagten zwischen dem Betriebsratsvorsitzenden und der Unternehmensleitung statt. In seiner Stellungnahme vom 22. Oktober 1975 teilte der Betriebsrat mit, er habe gegen die beabsichtigte Kündigung weitgehende Bedenken; da die Beklagte "keine eindeutigen Gründe" für die Kündigung genannt habe, sei der Betriebsrat der Meinung, daß der Kläger "vornehmlich" wegen seiner Äußerung auf der Betriebsversammlung und "womöglich" wegen seiner Aktivitäten als Vertrauensmann der Gewerkschaft nicht in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis übernommen werden solle. Mit Schreiben vom 22. Oktober 1975 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30. November 1975.

Mit seiner Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden sei, jedenfalls aber bis zum 31. Dezember 1975 fortbestanden habe. Er hat vorgetragen, die Kündigung sei schon wegen Verstosses gegen § 102 BetrVG rechtsunwirksam, weil der Betriebsrat über die Kündigungsgründe nicht hinreichend unterrichtet worden sei. Die Beklagte habe es versäumt, die Tatsachen anzugeben, aus denen zu schließen sei, daß eine zufriedenstellende Zusammenarbeit der Parteien künftig nicht erwartet werden könne. Der Kläger ist darüber hinaus der Auffassung, ihm sei ausschließlich wegen seines Auftretens in der Betriebsversammlung sowie aufgrund seiner gewerkschaftlichen Betätigung gekündigt worden. Er habe sich deswegen offenbar bei der Beklagten unbeliebt gemacht. Der zeitliche Ablauf der Geschehnisse sei ein deutliches Anzeichen dafür, daß der wahre Grund für die Kündigung nicht die Befürchtung mangelnder Kooperationsbereitschaft sei, sondern sein Engagement auf der Betriebsversammlung und als Vertrauensmann der Gewerkschaft. Die Kündigung verletze deshalb sein Recht auf freie Meinungsäußerung aus Art. 5 Abs. 1 GG und verstoße gegen das Grundrecht der Koalitions-



- 4 -

- 4 -

freiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG. Für den Fall, daß die Kündigung dennoch als wirksam angesehen werde, habe das Arbeitsverhältnis nicht vor dem 31. Dezember 1975 geendet. Da die Beklagte das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit nicht mehr fristgerecht habe beenden können, gelte für die ausgesprochene Kündigung die übliche Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Vierteljahresschluß.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen; in zweiter Instanz hat sie hilfsweise den Antrag gestellt, das Arbeitsverhältnis gemäß § 9 KSchG aufzulösen. Sie hat vorgetragen, die Kündigung nicht aus Anlaß eines bestimmten Verhaltens des Klägers oder eines konkreten Ereignisses ausgesprochen zu haben. Die gewerkschaftliche Betätigung des Klägers sei ihr bei Ausspruch der Kündigung überhaupt noch nicht bekannt gewesen. Für ihren Kündigungsentschluß sei allein die Befürchtung maßgebend gewesen, daß die Zusammenarbeit mit dem Kläger nicht in wünschenswerter Weise vonstatten gehen werde. Diesen Eindruck habe sie ungeachtet der Beurteilung, in der dem Kläger eine gute Zusammenarbeit mit Arbeitskollegen bescheinigt worden sei, aufgrund verschiedener anderer Umstände gewonnen. So habe der Kläger wiederholt gegenüber Mitarbeitern zum Ausdruck gebracht, daß er mit der allgemeinen Geschäfts- und Personalpolitik der Beklagten nicht einverstanden sei. Auch habe er sich in abwertender Weise über das Unternehmen geäußert. Alle diese Umstände seien mit dem Betriebsrat ausführlich erörtert worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben: Die Kündigung sei rechtsunwirksam, weil die Beklagte dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung nicht, wie nach § 102 BetrVG vorgeschrieben, umfassend mitgeteilt habe. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine bisherigen Klageanträge weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Beklagte hat dem Kläger am 22. Oktober 1975 ohne Rechtsverstoß mit der zulässigen Frist gekündigt.

- 5 -



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



I. Die vorliegende Feststellungsklage ist zulässig. Da der Kläger wegen der kurzen Dauer des Arbeitsverhältnisses noch nicht den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz in Anspruch nehmen konnte, ist Streitgegenstand bei richtiger Auslegung des Klageantrags die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis über den 30. November 1975 hinaus fortbestanden hat. Für diesen nach § 256 ZPO zu beurteilenden Feststellungsantrag besteht das Rechtsschutzinteresse im Sinne dieser Vorschrift, weil die erbetene Feststellung weiterreichende Wirkungen hat als eine Verurteilung zur Zahlung von Gehalt (vgl. BAG AP Nr. 34 zu § 138 BGB [zu I der Gründe]; das Urteil ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Da das Kündigungsschutzgesetz im Streitfall keine Anwendung findet, war der Kläger auch nicht gehalten, die Klagefrist des § 4 KSchG zu wahren. Das gilt auch, soweit der Kläger die Unwirksamkeit der Kündigung wegen einer Verletzung des § 102 BetrVG geltend macht. Es handelt sich nämlich dabei um eine Unwirksamkeit aus "anderen Gründen" im Sinne des § 13 Abs. 3 KSchG (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972 [zu I 4 b, bb der Gründe]; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

II. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Kündigung der Beklagten vom 22. Oktober 1975 nicht wegen eines Mangels bei der Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam ist. Es hat ausgeführt, die Beklagte habe mit der knappen Mitteilung an den Betriebsrat, eine zufriedenstellende Zusammenarbeit mit dem Kläger sei künftig nicht zu erwarten, ihrer Pflicht zur Begründung der Kündigung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG genügt. Diese Prognose sei zwar wertungsmäßig nicht nachvollziehbar. Die Wirksamkeit der Anhörung werde aber nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber den Betriebsrat nur unzureichend oder fehlerhaft informiere. Der Betriebsrat müsse nur Gelegenheit haben, seine Meinung zur beabsichtigten Kündigung dem Arbeitgeber zur Kenntnis zu bringen. Der Hinweis auf die mangelnde Kooperationsbereit



schaft des Klägers in dem Anhörungsschreiben stelle daher eine Begründung im Sinne von § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dar, und zwar auch dann, wenn die Beklagte in der Lage gewesen wäre, den von ihr geschilderten Eindruck rational anhand von tatsächlichen Umständen zu belegen.

III. Der Senat vermag der Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts zur Mitteilungspflicht des Arbeitgebers nach § 102 Abs. 1 BetrVG nur teilweise zu folgen. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts genügt es nicht den Erfordernissen des § 102 Abs. 1 BetrVG, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat nur unzureichend unterrichtet. Dieser Rechtsfehler wirkt sich allerdings im vorliegenden Fall nicht aus, weil die Beklagte nach dem unstreitigen Sachverhalt ihre Mitteilungspflicht nach Maßgabe des § 102 Abs. 1 BetrVG erfüllt hat.

1. Richtig ist der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, daß der Arbeitgeber den Betriebsrat vor einer ordentlichen Kündigung auch dann anzuhören hat, wenn wie im Streitfall das Arbeitsverhältnis zur Zeit der Kündigung noch keine sechs Monate bestanden hat und der Arbeitnehmer deshalb den allgemeinen Kündigungsschutz nicht in Anspruch nehmen kann (§ 1 Abs. 1 KSchG). § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bestimmt ausdrücklich, daß der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören ist. Nach diesem eindeutigen Wortlaut gilt das Anhörungserfordernis ausnahmslos und unabhängig davon, ob das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist oder nicht. Ein abweichender Standpunkt wird auch - soweit ersichtlich - weder in der Rechtsprechung noch im Schrifttum vertreten (wie hier ausdrücklich: Brill, ArbuR 1975, 15 [16 zu I 4]; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 102 Anm. 2; Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG, § 102 Anm. 3; Stege-Weinspach, Handbuch zum BetrVG, 3. Aufl., S. 451).

2. Zur Erfüllung dieses Anhörungsgebots hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat die "Gründe für die Kündigung" mitzuteilen (§ 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Auch diese der Verwirklichung des Anhörungsgebots dienende Mitteilungspflicht besteht unabhängig davon, ob der Arbeitgeber den allgemeinen Kündigungs-



schutz genießt oder nicht. Die teilweise in der Rechtsprechung und im Schrifttum vertretene und auch im angefochtenen Urteil anklingende Ansicht, an die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers nach § 102 Abs. 1 BetrVG seien geringere Anforderungen zu stellen, wenn der Arbeitgeber in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses ohne gesetzliche Gründe kündigen könne (vgl. LAG Hamm vom 28. Oktober 1976, ARSt. 1977, 38 [39]; ArbG Köln vom 25. März 1977, DB 1977, 1275; Stege-Weinspach, aaO, S. 456 f.), ist abzulehnen. Eine solche Auslegung läßt sich weder dem Wortlaut noch dem Sinn und Zweck des Gesetzes entnehmen.

a) Der Senat hat in ständiger Rechtsprechung herausgestellt, daß die in § 102 Abs. 1 BetrVG vorgeschriebene Anhörung des Betriebsrats in der Rangfolge der Beteiligungsrechte über die bloße Mitteilung von einer bevorstehenden Kündigung (s. § 105 BetrVG) hinausgeht (vgl. BAG AP Nr. 2, 4 und 6 zu § 102 BetrVG 1972; alle zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Die Einschaltung des Betriebsrats im Rahmen des Anhörungsverfahrens vor einer Kündigung hat über die reine Unterrichtung hinaus den Sinn, dem Betriebsrat Gelegenheit zu geben, seine Überlegungen zu der Kündigungsabsicht aus der Sicht der Arbeitnehmerseite dem Arbeitgeber zur Kenntnis zu bringen. Der Arbeitgeber soll dadurch in die Lage versetzt werden, bei seiner Entscheidung die Stellungnahme des Betriebsrats, insbesondere dessen Bedenken, ggf. auch dessen Widerspruch gegen die beabsichtigte Kündigung zu berücksichtigen.

Der Betriebsrat kann seine Rechte sachgemäß nur ausüben, wenn der Arbeitgeber die "Gründe für die Kündigung" in einer Art und Weise mitteilt, daß der Betriebsrat sich über die Umstände, die zur Kündigung führen sollen, ein Bild machen kann. Das gilt unabhängig davon, ob dem Arbeitnehmer, wenn es zur Kündigung gekommen ist, rechtliche Hilfen, insbesondere gesetzliche Kündigungsschutzvorschriften zur Seite stehen oder nicht. Das Anhörungsverfahren zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist einem gerichtlichen Kündigungs-

schutzverfahren zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sofern überhaupt das Gericht angerufen wird, vorgelagert. Die Anhörung soll in geeigneten Fällen dazu beitragen, daß es erst gar nicht zu einer Kündigung kommt, eine Lösungsmöglichkeit, die auch bei einer vor Ablauf der ersten sechs Monate beabsichtigten Kündigung keinesfalls auszuschließen ist. Dann hat es aber auch seinen guten Sinn, daß der Arbeitgeber seine Mitteilungspflicht uneingeschränkt erfüllt.

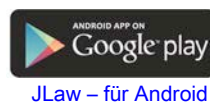
b) Etwa anderes ergibt sich auch nicht daraus, daß in einem Fall der vorliegenden Art der Betriebsrat nicht in der Lage ist, die individuelle Rechtsstellung des Arbeitnehmers durch Ausübung seines Widerspruchsrechts gemäß § 102 Abs. 3 BetrVG zu verstärken. Ein solcher Widerspruch kann sich allerdings überhaupt nur auswirken, nachdem der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage im Sinne des § 4 KSchG erhoben hat (§ 102 Abs. 5 BetrVG), die ihrerseits u.a. voraussetzt, daß das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Der Widerspruch ist aber keineswegs das einzige, wenn auch das rechtlich wirkungsvollste Mittel, das dem Betriebsrat bei Kündigungen zur Verfügung steht. Der Betriebsrat kann auf die verschiedenste Weise im Rahmen der Anhörung tätig werden. Vor allem kann er neben seiner von der des Arbeitgebers abweichenden Rechtsauffassung sein möglicherweise umfassenderes Tatsachenwissen über die Einzelumstände des Falles einbringen und so die Meinungsbildung des Arbeitgebers beeinflussen.

Dabei dient seine Mitwirkung nicht nur dem Individualinteresse des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung seines Arbeitsverhältnisses. Nicht weniger wichtig ist die kollektivrechtliche Bedeutung des Anhörungsgebots. Dieses soll neben dem Schutz des einzelnen Arbeitnehmers auch den Einfluß des Betriebsrats auf die Zusammensetzung der Belegschaft gewährleisten und dient deshalb in erheblichem Maße auch den Belangen der Belegschaft insgesamt (vgl. BAG AP Nr. 13 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht [zu 3 c der Gründe]).



c) Das bedeutet aber zugleich, daß die individualrechtliche Stellung des Arbeitgebers, hier also sein von den Bindungen des § 1 KSchG freies Kündigungsrecht, nicht in jeder Hinsicht der durch § 102 Abs. 1 BetrVG geprägten kollektivrechtlichen Lage entsprechen muß. Aus der Regelung des Kündigungsrechts lassen sich keine zwingenden Schlüsse auf eine entsprechende Lage im betriebsverfassungsrechtlichen Bereich ziehen, auch wenn Individual- und Kollektivschutz von § 102 BetrVG eng miteinander verknüpft sind (vgl. dazu Urteil des Senats vom 6. Juli 1978 - 2 AZR 810/76 - [zu III 1 c der Gründe]; das Urteil ist zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk bestimmt). Es bestehen deshalb auch von der gesetzlichen Systematik her keine Bedenken dagegen, die Vorschrift des § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG über die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers entsprechend ihrem allgemeinen Zweck dahin auszulegen, daß der Arbeitgeber eine beabsichtigte Kündigung gegenüber dem Betriebsrat stets so begründen muß, wie das Gesetz dies erfordert. Darauf bleibt es ohne Einfluss, wenn der Arbeitnehmer den gesetzlichen Kündigungsschutz nicht für sich in Anspruch nehmen kann (so vor allem Klebe und Schumann, DB 1977, 1276; wohl auch Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 102 Anm. 5 a; ferner LAG Frankfurt am Main vom 18. Juni 1976, ArbUR 1977, 156 = NJW 1978, 76; ArbG Oldenburg vom 13. Dezember 1976, ArbUR 1977, 123).

3. Das Landesarbeitsgericht hat sich insofern an diese Grundsätze gehalten, als es vorausgesetzt hat, daß die Wirksamkeit der von der Beklagten erklärten Kündigung auch in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses davon abhängt, daß die Beklagte vor der Kündigung den Betriebsrat im Sinne des § 102 Abs. 1 BetrVG angehört hat. Was die Mitteilung der Gründe für die Kündigung im Sinne dieser Vorschrift angeht, hat es jedoch das Landesarbeitsgericht genügen lassen, daß die Unterrichtung des Betriebsrats "unzureichend oder fehlerhaft" erfolgt ist. Es meint, der hier von der Beklagten in ihrem Mitteilungsschreiben an den Betriebsrat allein genannte Grund



- 10 -

der mangelnden Kooperationsbereitschaft sei eine ausreichende Begründung im Sinne des § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Dieser Auffassung kann der Senat nicht folgen.

a) Entscheidend ist hier, wie genau der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe für die beabsichtigte Kündigung darzulegen hat, um seiner gesetzlichen Pflicht zu genügen. Beim Anhörungsverfahren kommt es - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - sehr wohl darauf an, welchen Inhalt die Mitteilung des Arbeitgebers an den Betriebsrat hat. Mit der Verweisung des Arbeitnehmers auf den nachfolgenden Kündigungsprozeß, in dem der Arbeitgeber möglicherweise seine Kündigungsgründe nicht mehr ergänzen darf, ist es gerade in den Fällen ohne gesetzlichen Kündigungsschutz nicht getan.

Dementsprechend hat der Senat ständig daran festgehalten, daß eine Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG nicht nur dann unwirksam ist, wenn der Arbeitgeber gekündigt hat, ohne daß er überhaupt mit dem Betriebsrat in Verbindung getreten ist, sondern auch in den Fällen, in denen der Arbeitgeber seine Mitteilungspflicht nicht richtig, insbesondere nicht ausführlich genug erfüllt hat (vgl. insbesondere BAG AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972 [zu II 3 a der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Deshalb vermag die allgemeine Erwägung des Landesarbeitsgerichts, auch bei einer unzureichenden Mitteilung der Kündigungsgründe sei dem Anhörungsgebot genügt, im Streitfall sein Ergebnis nicht zu tragen, die Kündigung scheitere nicht an § 102 BetrVG. Vielmehr hätte sich das Landesarbeitsgericht damit auseinandersetzen müssen, ob die Beklagte mit ihrem Hinweis, eine zufriedenstellende Zusammenarbeit mit dem Kläger sei nicht zu erwarten, den von ihr in Betracht gezogenen Kündigungsgrund hinreichend genau bezeichnet hat, also ihrer Begründungspflicht gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nachgekommen ist.

b) Mit der Revision ist der Senat der Ansicht, daß der genannte Hinweis der Beklagten in ihrem Mitteilungsschreiben an den Betriebsrat vom 17. Oktober 1975 für sich allein den Erfordernissen des § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht entspricht.

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



Aus dem bereits in Abschn. III 2 dieser Entscheidungsgründe näher gekennzeichneten Sinn und Zweck der Anhörung folgt für den Arbeitgeber die Verpflichtung, die Gründe für seine Kündigungsabsicht derart mitzuteilen, daß er dem Betriebsrat eine nähere Umschreibung des für die Kündigung maßgebenden Sachverhalts gibt. Der Arbeitgeber hat insbesondere die Tatsachen anzugeben, aus denen er seinen Kündigungsschluß herleitet. Diese Kennzeichnung des Sachverhalts muß so genau und so umfassend sein, daß der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in der Lage ist, selbst die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über seine Stellungnahme schlüssig zu werden. Auch muß es ihm möglich sein, zu den mitgeteilten Kündigungsgründen erforderlichenfalls die Auffassung des in Rede stehenden Arbeitnehmers einzuholen (vgl. § 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG).

Daraus folgt, daß der Arbeitgeber mit einer nur pauschalen, schlagwort- oder stichwortartigen Bezeichnung des Kündigungsgrundes seiner Begründungspflicht in der Regel nicht genügt. Ebenso wenig reicht es aus, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat lediglich ein Werturteil abgibt, ohne die für seine Bewertung maßgeblichen Tatsachen mitzuteilen (vgl. Becker-Schaffner, B1StSozArbR 1974, 209 und 1977, 193; Etzel, DB 1973, 1017; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 102 Anm. 5 b; Galperin-Löwisch, aaO, § 102 Anm. 28; Zachert, Mitbestimmungsgespräch 1977, 7 f.).

Diesen Anforderungen genügt das Mitteilungsschreiben der Beklagten an den Betriebsrat vom 17. Oktober 1975 nicht. Der Hinweis, die bisherige Zusammenarbeit mit dem Kläger lasse eine für beide Seiten zufriedenstellende Kooperation für die Zukunft nicht erwarten, läßt jeglichen Tatsachenbezug vermissen. Er enthält keine Mitteilung eines konkreten Sachverhalts, d.h. derjenigen Umstände, die zu dem Kündigungsschluß der Beklagten geführt haben, sondern nur ein allgemeines Werturteil, das beliebige Spekulationen über die Hintergründe der Kündigungsabsicht zuläßt. Damit ist es dem

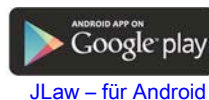


Betriebsrat unmöglich, sein ihm durch § 102 BetrVG verliehenes Beteiligungsrecht auszuüben. In einem solchen Fall ist die Kündigung wegen unzureichender Unterrichtung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam.

Ob etwas anderes für den Fall gilt, daß der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, dem Betriebsrat hinreichend ausführlich greifbare und auf bestimmte Tatsachen gestützte Kündigungsgründe anzugeben, etwa deshalb, weil er entweder überhaupt keine Gründe hat oder sein Kündigungsentschluß allein von subjektiven, durch Tatsachen nicht belegbaren Vorstellungen bestimmt wird, kann offen bleiben. Die Beklagte hatte in der Tat konkrete Anhaltspunkte für ihre Absicht, dem Kläger zu kündigen, bevor er die zeitlichen Voraussetzungen für den allgemeinen Kündigungsschutz gemäß §§ 1 ff. KSchG erfüllte.

4. Das Landesarbeitsgericht, das bei der Anwendung des § 102 BetrVG allein auf die Mitteilung in dem Schreiben der Beklagten an den Betriebsrat vom 17. Oktober 1975 abgestellt hat, hat damit nicht den vollen von ihm (durch Bezugnahme auf sämtliche Schriftsätze der Parteien) festgestellten Sachverhalt ausgeschöpft. Dies nachzuholen ist dem Senat möglich. Danach ergibt sich, daß die Kündigung vom 22. Oktober nicht an § 102 BetrVG scheitert und damit im Ergebnis dem angefochtenen Urteil zu folgen ist.

a) Nach dem eigenen Vortrag des Klägers (Schriftsatz vom 11. Februar 1976 S. 5 = Bl. 28 VorA) und dem diesen ergänzenden, vom Kläger nicht bestrittenen Vortrag der Beklagten (Schriftsatz vom 4. Juni 1976 S. 2 f. = Bl. 65 f. VorA) hat im Anschluss an das Mitteilungsschreiben der Beklagten vom 17. Oktober 1975 zwischen dem Betriebsratsvorsitzenden und Vertretern der Beklagten am 21. Oktober 1975 – also noch vor der Stellungnahme des Betriebsrats, die dieser am 22. Oktober 1975 abgegeben hat – eine Besprechung stattgefunden. Dabei hat die Beklagte erläutert, daß sie den Schluß auf die mangelnde Kooperationsbereitschaft des Klägers aus dessen Verhaltensweise im Betrieb gezogen habe; wiederholt habe der Kläger gegenüber verschiedenen Mitarbeitern der Beklagten zum



- 13 -

Ausdruck gebracht, daß er die Ziele des Unternehmens im geschäftlichen Bereich und die innerbetriebliche Personalpolitik mißbillige.

b) Aus diesem Sachverhalt folgt, daß der Betriebsratsvorsitzende, auf dessen Person bei der Entgegennahme von Erklärungen des Arbeitgebers abzustellen ist (§ 26 Abs. 3 Satz 2 BetrVG), zu der Zeit, als der Betriebsrat den Fall der Kündigung des Klägers behandelte, gewußt hat, aufgrund welcher Tatsachen die Beklagte zu dem Schluß der nicht zufriedenstellenden Kooperationsbereitschaft für die Zukunft gekommen ist. Damit hat aber die Beklagte den Anforderungen des § 102 Abs. 1 BetrVG genügt. Es kommt nicht darauf an, ob die dem Betriebsrat mitgeteilten Gründe die Kündigung objektiv rechtfertigen, sich später als unzutreffend herausstellen oder vom Arbeitgeber nicht bewiesen werden können (BAG AP Nr. 12 zu § 102 BetrVG 1972 [zu I 3 b der Gründe] m.zust. Anm. von G. Hueck).

pp.

gez.: Dr. Gröninger Roeper Hillebrecht
Walter Sickert Dr. Müller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)