

Aktenzeichen: 2 AZR 848/98
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 10. Februar 1999
- 2 AZR 848/98 -

I. Arbeitsgericht
Dresden

Urteil vom 12. Februar 1998
- 15 Ca 6400/96 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 22. Oktober 1998
- 10 Sa 279/98 -

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

Entscheidungsstichwort:

Schriftform der Kündigung unter Angabe des Grundes gemäß § 54
BMT-G-O

Gesetz:

BGB §§ 125 f.; EGBGB Art. 2; BMT-G-O § 54

Leitsatz:

Die bloße Bezeichnung der Kündigung im Kündigungsschreiben als "betriebsbedingt" ist keine dem Formerfordernis des § 54 BMT-G-O genügende Angabe des Kündigungsgrundes. Ob die konkrete Bezugnahme auf ein dem Arbeitnehmer zuvor übergebenes Schriftstück ausreicht, in dem die Kündigungsgründe im einzelnen ausgeführt wurden, bleibt offen.



2 AZR 848/98
10 Sa 279/98 Sachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Februar 1999

Urteil

Anderl,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

g e g e n

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

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung am 10. Februar 1999
gemäß § 128 Abs. 2 ZPO durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter
Bröhi und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Piper und Dr. Bartz für
Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Sächsischen
Landesarbeitsgerichts vom 22. Oktober 1998 - 10 Sa 279/98 -
wird auf ihre Kosten 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 Kläger war bei der Beklagten seit 1. November 1990 im Städtischen
Krankenhaus zunächst als Schichtleiter der Heizungsanlage im
Objekt W beschäftigt. Zuletzt arbeitete er in der in der H
Straße untergebrachten P Klinik als Hausmeister und erhielt eine
monatliche Bruttovergütung von 2.865,89 DM.

Unter § 1 des Änderungsarbeitsvertrages vom 1. Juli 1991 vereinbarten die
Parteien die Geltung des BMT-G-O und der diesen ergänzenden, ändernden oder
ersetzenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung.

Zum 7. Oktober 1996 wurde das Objekt in der H -Straße ge
räumt. Nach Abschluß von Umbauarbeiten erfolgte ein Umzug der Klinik in das am
W gelegene und renovierte Objekt.

Mit Schreiben vom 26. Juni 1996 erklärte die Beklagte eine Kündigung des
mit dem Kläger bestehenden Arbeitsverhältnisses. Das Kündigungsschreiben lautet:

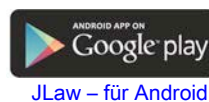
„Betr.: Arbeitsvertrag vom 01.11.90 und Änderung zum
01.04.96
hier: Betriebsbedingte Kündigung

Sehr geehrter Herr P

hiermit kündigen wir das bestehende Arbeitsverhältnis als
Hausmeister mit Vergütung nach Lohngruppe 5 a unter Ein-
haltung der tariflichen Kündigungsfrist zum 30.09.1996 auf.



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



- 3 -

Über die Gründe, die zur betriebsbedingten Kündigung führten, wurden Sie informiert.

Der Personalrat wurde zur beabsichtigten betriebsbedingten Kündigung ordnungsgemäß gehört.

Mit freundlichen Grüßen“

Der Kläger hat geltend gemacht, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt, und zweitinstanzlich darauf verwiesen, das Kündigungsschreiben genüge nicht den Formerfordernissen des § 54 BMT-G-O.

Er hat zuletzt beantragt:

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 26. Juni 1996 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, die Kündigung sei ohne Fehler in der sozialen Auswahl durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Auch § 54 BMT-G-O stehe der Wirksamkeit der Kündigung nicht entgegen, weil das Kündigungsschreiben die Kündigung als betriebsbedingt bezeichne und zutreffend darauf verweise, der Kläger sei über die entsprechenden Gründe informiert worden, was den Anforderungen der Tarifnorm genüge.

Das Landesarbeitsgericht hat in Abänderung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts nach dem Klageantrag erkannt.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.



Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Rüge, das Landesarbeitsgericht habe § 54 BMT-G-O unzutreffend ausgelegt, greift nicht durch.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die streitige Kündigung sei mangels ausreichender Angabe der Kündigungsgründe im Kündigungsschreiben gemäß § 125 Satz 1 BGB nichtig. Mit der Bezeichnung als „betriebsbedingte Kündigung“ habe die Beklagte dem Formerfordernis des § 54 BMT-G-O nicht genügt. Ob der Kläger entsprechend dem im Kündigungsschreiben enthaltenen Hinweis anderweitig über die Gründe „informiert“ worden sei, sei unerheblich.

II. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

1. Nach § 54 BMT-G-O bedürfen Kündigungen durch den Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit der Schriftform unter Angabe der Gründe. Diese Bestimmung entspricht der Regelung des § 15 Abs. 3 BBiG, wonach die dort genannte Kündigung ebenfalls schriftlich und „unter Angabe der Kündigungsgründe“ erfolgen muß. Werden bei einer Kündigung nach § 15 Abs. 3 BBiG die Kündigungsgründe nicht schriftlich mitgeteilt, ist sie gem. § 125 Satz 1 BGB nichtig (BAG Urteil vom 25. November 1976 - 2 AZR 751/75 - AP Nr. 4 zu § 15 BBiG). Das gleiche gilt, wenn eine der Bestimmung des § 54 BMT-G-O unterliegende Kündigung ohne schriftliche Angabe der Gründe ausgesprochen wird, weil die tariflich festgelegte Schriftform eine durch Gesetz vorgeschriebene Schriftform i.S. des § 126 Abs. 1 BGB darstellt, deren Verletzung nach § 125 Satz 1 BGB Nichtigkeit wegen Formmangels zur Folge hat (vgl.



zum wortgleichen § 54 BMT-G II BAG Urteil vom 25. August 1977 - 3 AZR 705/75 - AP Nr. 1 zu § 54 BMT-G II, m.w.N.).

In welchem Umfang die Gründe bei einer Kündigung nach § 54 BMT-G-O angegeben werden müssen, kann nur von Fall zu Fall entschieden werden. Der Arbeitnehmer soll erfahren, welche Gründe zur Kündigung geführt haben. Es hängt vom Einzelfall ab, wie weit die Gründe aufgeführt werden müssen. Eine eingehende Substantiierung wie im Prozeß kann nicht grundsätzlich und allgemein gefordert werden. Jedenfalls aber müssen die Gründe so genau bezeichnet sein, daß der Kündigungsempfänger genügend klar erkennen kann, was gemeint ist. Nach dem Sinn der Regelung muß der gekündigte Arbeitnehmer aufgrund der ihm mitgeteilten Gründe sich darüber klar werden können, ob er die ihm erklärte Kündigung anerkennen oder dagegen vorgehen will (vgl. BAG, aaO).

Damit dient § 54 BMT-G-O ebenso wie § 15 Abs. 3 BBiG der Rechtsklarheit und Beweissicherung. Auch im Anwendungsbereich des § 15 Abs. 3 BBiG (vgl. Senatsurteil vom 25. November 1976 - 2 AZR 751/75 - AP Nr. 4 zu § 15 BBiG, m.w.N.) sind grundsätzlich die für die Kündigung maßgebenden **T a t s a c h e n** anzugeben, pauschale Schlagworte und Werturteile genügen nicht. Wenn der Kündigungsgrund derart im Kündigungsschreiben selbst ausreichend bezeichnet ist, kann allerdings u.U. auf die zusätzliche Aufnahme von für die Bewertung des Kündigungsgrundes und die Interessenabwägung bedeutsamen Umständen ins Kündigungsschreiben verzichtet werden, zumal wenn diese schon anderweitig gegenüber dem Arbeitnehmer dokumentiert sind (vgl. Senatsurteil vom 17. Juni 1998 - 2 AZR 741/97 - RzK IV 3 a Nr. 30).



Dagegen würde es dem genannten Gesetzeszweck widersprechen, wenn auch die bloße Bezugnahme auf ein Gespräch als ausreichend angesehen würde, bei dem die Kündigungsgründe mündlich erläutert wurden (vgl. auch Senatsurteil vom 10. Februar 1999 - 2 AZR 176/98 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen; LAG Köln, Urteil vom 26. Januar 1982 - 1/8 Sa 710/81 - EzA § 15 BBiG Nr. 5; LAG Frankfurt am Main, Urteil vom 31. Januar 1984 - 7 Sa 1339/83 - n.v.; Gedon/Spiertz, BBiG, Stand: November 1998, § 15 Rz 84; Kliemt, Formerfordernisse im Arbeitsverhältnis, S. 111 f., 316 f.; Natzel, Anm. AP Nr. 4 zu § 15 BBiG; Söllner, Anm. EzA § 15 BBiG Nr. 3; KR-Weigand, 5. Aufl., §§ 14, 15 BBiG, Rz 95). Zwar mag der Arbeitnehmer als Kündigungsempfänger dann im Einzelfall die Kündigungsgründe ausreichend erkennen können. Er wäre jedoch nicht davor gefeit, daß der Arbeitgeber im Prozeß Gesprächsinhalte behauptet, an die der Arbeitnehmer sich nicht erinnern kann bzw. die er dezidiert in Abrede stellt. Gegebenenfalls könnte erst eine Beweisaufnahme klären, was die mündlich mitgeteilten Kündigungsgründe waren. § 54 BMT-G-O soll dagegen wie § 15 Abs. 3 BBiG die Kündigungsgründe gerade insoweit außer Streit stellen, daß nicht mit einer Ausweitung durch Einführung zusätzlicher neuer Kündigungsgründe in den Prozeß gerechnet werden muß. Die im Urteil des Dritten Senats vom 25. August 1977 (aaO) aufgestellten Rechtsgrundsätze besagen nichts Gegenteiliges.

Ist die Kündigung mangels hinreichender Angabe der Kündigungsgründe im Kündigungsschreiben formnichtig, kann dieser Mangel auch nicht durch Nachholung der schriftlichen Begründung der Kündigung - etwa in Schriftsätzen im Kündigungsschutzprozeß - geheilt werden (vgl. Senatsurteil vom 25. November 1976, aaO, m.w.N.).



2. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, genügt das Kündigungsschreiben der Beklagten vom 26. Juni 1996 den genannten Anforderungen des § 54 BMT-G-O nicht. Die Bezeichnung als „betriebsbedingte Kündigung“ ist nichts weiter als eine pauschale, schlagwortartige Einordnung der Kündigung in die in § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG enthaltene Kategorisierung der Gründe, die eine Kündigung sozial rechtfertigen können, beinhaltet aber keinerlei Tatsachenangaben.

Zwar spricht im Hinblick auf den genannten Normzweck einiges dafür, für die Wahrung der Schriftform bei der Angabe der Kündigungsgründe gemäß § 54 BMT-G-O unter Umständen eine konkrete Bezugnahme auf Schriftstücke als ausreichend anzusehen, mit denen dem Arbeitnehmer die Kündigungsgründe bereits zuvor mitgeteilt wurden (vgl. - allerdings zu der nicht unbedingt an gleiche Voraussetzungen gebundenen Schriftform bei Betriebsvereinbarungen - BAG Urteil vom 3. Juni 1997 - 3 AZR 25/96 - AP Nr. 69 zu § 77 BetrVG 1972). Diese Frage hat der Senat jedoch im vorliegenden Fall nicht zu entscheiden, weil das Kündigungsschreiben der Beklagten vom 26. Juni 1996 auch keine solch konkrete Bezugnahme enthält. Der Hinweis im Kündigungsschreiben, der Kläger sei über die Gründe, die zur betriebsbedingten Kündigung führten, informiert worden, läßt offen, wann und in welcher Form (mündlich oder schriftlich?) diese Information erfolgt sein soll. Insbesondere beinhaltet dieser Hinweis auch keine Bezugnahme auf das an den Personalrat gerichtete Anhörungsschreiben vom 11. Juni 1996, weshalb es nicht darauf ankommt, ob dieses dem Kläger vom Personalrat am 18. Juni 1996 als Ablichtung ausgehändigt wurde und ob die Aushändigung einer bloßen Ablichtung bei Bezugnahme im Kündigungsschreiben ausreichen kann.



Da das Kündigungsschreiben der Beklagten vom 26. Juni 1996 hinsichtlich der Angabe der Kündigungsgründe die Schriftform nicht wahrt, ist die streitige Kündigung gemäß § 125 Satz 1 BGB in Verb. mit Art. 2 EGBGB, § 54 BMT-G-O nichtig.

Etzel Bröhl Fischermeier

Piper Bartz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)