

Aktenzeichen: 2 AZR 981/77

LAG Düsseldorf (Köln) Urteil des BAG vom 11. Oktober 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 102; KSchG 1969 § 1 ; ZPO § 565 a

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 981/77

2 Sa 383/77 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
11. Oktober 1979

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung am 11. Oktober 1979 gemäß § 128 Abs. 2 ZPO durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Dr. Kirchner für Recht erkannt:

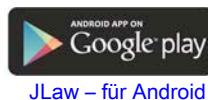
1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 31. August 1977 - 2 Sa 383/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 1. September 1976 als Helfer in der Offset-Druckerei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 12. Januar 1977 teilte die Beklagte dem Betriebsrat mit, sie beabsichtige, dem Kläger fristgemäß zu kündigen. In dem vorgedruckten schriftlichen Anhörungsformular vermerkte die Beklagte als "Gründe der Kündigung": "Für uns nicht geeignet". Der Betriebsrat bat mit Schreiben vom 17. Januar 1977, die Kündigungsgründe näher zu bezeichnen, weil er sich sonst nicht äußern könne. Die Beklagte antwortete dem Betriebsrat mit Schreiben vom 21. Januar 1977, sie habe dem Anhörungsschreiben nichts hinzuzufügen. Sie ist auf eine weitere Bitte des Betriebsrats vom 24. Januar 1977, die Kündigungsgründe zu spezifizieren, nicht mehr eingegangen, sondern hat dem Kläger mit Schreiben vom 3. Februar zum 18. Februar 1977 gekündigt.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 3. Februar 1977 nicht aufgelöst worden sei, sondern über den 18. Februar 1977 hinaus fortbestehe. Er hat die Ansicht vertreten, die Kündigung sei wegen Verletzung des § 102 BetrVG unwirksam, weil der Betriebsrat zu seiner beabsichtigten Kündigung nicht ordnungsgemäß angehört worden sei. Trotz wiederholter Aufforderung habe die Beklagte dem Betriebsrat nicht die für die Kündigung maßgebenden Gründe mitgeteilt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, ihre Entscheidung, daß der Kläger für ihren Betrieb nicht geeignet sei, beruhe auf einer Beurteilung durch seinen Vorgesetzten. Wenn ein Abteilungsleiter während der Einarbeitungszeit innerhalb der ersten sechs Monate zu der Erkenntnis komme, daß ein Arbeitnehmer für ihren Betrieb nicht geeignet sei, dann ziehe sie hieraus regelmäßig die Konsequenz, sich von dem betreffenden Mitarbeiter zu trennen. Sie ermittle dann nicht die im einzelnen möglicherweise vorliegenden Kündigungsgründe. In solchen Fällen setzten sich die Kündigungsgründe vielfach aus zahlreichen Einzelheiten zusammen, die schwierig beweisbar seien und-jeweils für sich betrachtet - nicht ausreichten, um eine nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zu beurteilende Kündigung zu rechtfertigen.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, die fristgerechte Kündigung vom 3. Februar 1977, die die Beklagte ausgesprochen hat, bevor der Kläger den allgemeinen Kündigungsschutz nach §§ 1 ff. KSchG beanspruchen konnte, sei nicht wegen eines Mangels bei der Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam.

I. Bei seiner rechtlichen Würdigung ist das Landesarbeitsgericht von folgendem Sachverhalt ausgegangen:

Die Mitteilung der Kündigungsgründe in dem Schreiben der Beklagten an den Betriebsrat vom 12. Januar 1977 sei dahin auszulegen, daß sie den Betriebsrat von der Beurteilung des Klägers durch seinen Vorgesetzten in Kenntnis habe setzen wollen. Das sei dem Betriebsrat, der mit den Verhältnissen bei der Beklagten vertraut sei, ohne weiteres erkennbar gewesen. Der Betriebsrat habe danach gewußt, daß der Kläger nach der Überzeugung des Vorgesetzten entweder fachlich oder persönlich nicht geeignet gewesen sei. Die Beklagte habe mit ihrer weiteren Erklärung, sie könne den genannten Gründen nichts hinzufügen, darüberhinaus zu erkennen gegeben, nach ihrem Dafürhalten eigne sich der Kläger aus persönlichen oder fachlichen Gründen nicht für den Betrieb; konkrete faßbare Gründe lägen jedoch nicht vor. So habe auch der Betriebsrat die Mitteilung der Beklagten auffassen müssen.

An die vom Landesarbeitsgericht im Rahmen der Auslegung der Mitteilung der Kündigungsgründe und über den Kenntnisstand des Betriebsrats getroffenen tatsächlichen Feststellungen ist der Senat nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden. Die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen - insbes. gegen die Würdigung, wie der Betriebsrat die Mitteilung der Kündigungsgründe verstanden hat - greifen nicht durch. Davon



hat sich der Senat insbesondere deshalb überzeugt, weil ein Widerspruch zwischen den schriftlichen Stellungnahmen des Betriebsrats, deren genauen Inhalt die Parteien nicht mitgeteilt haben, und den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht ersichtlich ist. Gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG 1979 in Verbindung mit § 565 a ZPO wird davon abgesehen, die Unbegründetheit der Verfahrensrügen im einzelnen darzulegen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die von der Beklagten gewählte Mitteilung der Kündigungsgründe entspreche im vorliegenden Fall den gesetzlichen Anforderungen des § 102 Abs. 1 BetrVG. Diese auf die Besonderheiten des Streitfalls abgestellte Würdigung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates nach § 102 BetrVG gelte auch dann, wenn der Arbeitnehmer sich noch nicht auf den allgemeinen Kündigungsschutz berufen und der Arbeitgeber nach materiellem Recht ohne bestimmte Kündigungsgründe kündigen könne. In seiner Hauptbegründung hat das Landesarbeitsgericht die Frage offengelassen, ob es im Rahmen des § 102 BetrVG abgestufte Mitteilungspflichten gebe und an den Inhalt der Anhörung geringere Anforderungen zu stellen seien, wenn bei einer beabsichtigten Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses der allgemeine Kündigungsschutz noch nicht eingreife. Auf diese Frage komme es nicht an, weil § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht dahin auszulegen sei, daß unter allen Umständen Gründe zu nennen seien, die eine Kündigung sachlich rechtfertigten. Die Beklagte habe bei ihrer Mitteilung, der Kläger sei für den Betrieb nicht geeignet, die Gründe genannt, die nach ihrer Ansicht die Kündigung rechtfertigten. Sie habe mit ihrer Mitteilung gerade noch die unterste Grenze dessen erfüllt, was von ihr zu erwarten gewesen sei. Die von der Beklagten gewählte Begründung liege im Grenzbereich zwischen einer Tatsachenmitteilung und einer Wertung.

Nur hilfsweise hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, es neige zu einer abgestuften Mitteilungspflicht mit der Folge, daß der Arbeitgeber sich mit einer "pauschal gehaltenen Mitteilung" des Eindrucks von der Eignung eines Arbeitnehmers begnügen dürfe, wenn er nach materiellem Recht ohne besondere Gründe

2. Das angefochtene Urteil wird durch die Hauptbegründung des Landesarbeitsgerichts getragen, die im Ausgangspunkt der Grundsätzen entspricht, die der Senat in mehreren Entscheidungen zur Mitteilungspflicht des Arbeitgebers nach § 102 Abs. 1 BetrVG bei einer Kündigung aufgestellt hat, die er innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses aussprechen will (vgl. die Urteile vom 13. Juli 1978 - 2 AZR 717/76 - AP Nr. 17 zu § 102 BetrVG 1972 = SAE 1979, 206 = EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 35 mit abl. Anm. v. Meisel und 2 AZR 798/77 = AP Nr. 18 zu § 102 BetrVG 1972 m. zust. Anm. v. G. Hueck = SAE 1979, 210 m. zust. Anm. v. Hoyningen-Huene; vgl. ferner das Urteil vom 28. September 1978 - 2 AZR 2/77 = EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 39 = [demnächst] AP Nr. 19 zu § 102 BetrVG 1972; alle drei Entscheidungen sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

a) Wie der Senat in den beiden Urteilen vom 13. Juli 1978 (aaO) entschieden hat, muß der Arbeitgeber den Betriebsrat vor einer ordentlichen Kündigung auch dann nach § 102 Abs. 1 BetrVG anhören, wenn das Arbeitsverhältnis zur Zeit der Kündigungserklärung noch keine sechs Monate bestanden hat und der Arbeitnehmer deshalb nicht den allgemeinen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen kann. Der durch die Mitwirkung des Betriebsrats vorgeschaltete zusätzliche Schutz besteht auch dann, wenn das Kündigungsschutzgesetz noch nicht eingreift. Auch die Pflicht des Arbeitgebers, dem Betriebsrat den für die Kündigung maßgebenden Sachverhalt näher zu umschreiben, gilt unabhängig davon, ob die Kündigung in den ersten sechs Monaten ausgesprochen werden soll oder erst später, nachdem der individualrechtliche Kündigungsschutz eingreift.

Im Grundsatz besteht deswegen entgegen der vom Landesarbeitsgericht in der Hilferwägung vertretenen Auffassung im Rahmen des § 102 Abs. 1 BetrVG keine abgestufte Mitteilungspflicht des Arbeitgebers. An die Pflicht des Arbeitgebers, die Tatsachen anzugeben, aus denen er seinen Kündigungsentschluß herleitet, sind vielmehr grundsätzlich keine unterschiedlichen Anforderungen zu stellen. Weder der Wortlaut noch der Zweck des § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG gestatten



eine differenzierende Lösung, die darauf abstellt, ob für die materiellrechtliche Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung bestimmte Kündigungsgründe erforderlich sind oder ob dem Arbeitgeber ein von den Bindungen des § 1 KSchG freies Kündigungsrecht zusteht (vgl. das Urteil vom 13. Juli 1978 - 2 AZR 717/76 -,aaO [zu III 2 der Gründe]; G. Hueck, Anm. zu BAG AP Nr. 18 zu § 102 BetrVG 1972; v. Hoyningen-Huene, SAE 1979, 214; insoweit grundsätzlich zustimmend auch Meisel, Anm. zu EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 35 [zu 2 - 4]).

b) Aus der Pflicht des Arbeitgebers zur substantiierten Mitteilung der Kündigungsgründe gegenüber dem Betriebsrat folgt, daß in der Regel eine pauschale, schlagwort- oder stichwortartige Bezeichnung des Kündigungsgrundes ebensowenig ausreicht wie die Mitteilung lediglich eines Werturteils ohne Angabe der für die Bewertung maßgebenden Tatsachen.

Eine Besonderheit kann sich insbesondere bei beabsichtigten Kündigungen innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses dann ergeben, wenn der Arbeitgeber für die beabsichtigte Kündigung entweder gar keine Gründe anführen kann oder sein Kündigungsentschluß allein von subjektiven Vorstellungen (Werturteilen über das Gesamtverhalten des Arbeitnehmers oder dessen Leistungsfähigkeit) bestimmt wird, die nicht durch nachprüfbare Tatsachen zu belegen sind. Der Senat hat erwogen, aber noch nicht abschließend entschieden, ob und unter welchen Umständen in solchen Fällen an die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers geringere Anforderungen zu stellen sind (vgl. Urteil vom 13. Juli 1978 - 2 AZR 717/76 -,aaO [zu III 3b]). Der vorliegende Fall gibt ebenfalls keinen Anlaß, diese Frage zu vertiefen, weil die Beklagte sich in ihrer Mitteilung an den Betriebsrat nicht allein mit einem Werturteil begnügt hat (vgl. unten zu II 3).

c) In dem Urteil vom 28. September 1978 (2 AZR 2/77, aaO) hat der Senat die vorstehenden Grundsätze nur bestätigt und erneut angewandt, aber nicht fortentwickelt oder gar zu Lasten des Arbeitgebers verschärft. Das gilt auch für die offen gehaltene Frage, ob die Mitteilung eines Werturteiles ausnahmsweise dann ausreicht, wenn der Arbeitgeber für seine subjektive Vorstellung keine konkreten Tatsachen anführen kann. Der Senat hat diese mögliche Ausnahme nicht noch einmal ausdrücklich herausgestellt,

sondern insoweit auf die Begründung der Entscheidung vom 13. Juli 1978 - 2 AZR 717/76 -,aa0 [zu III 3 b der Gründe]) verwiesen. Soweit der allgemeine Kündigungsschutz nicht eingreift und nach geltendem Recht eine Kündigung auch ohne konkreten oder konkretisierbaren Grund zulässig ist, könnte es systemgerecht und geboten sein, als Mitteilung der Kündigungsgründe ausreichen zu lassen, daß der Arbeitgeber den Betriebsrat auf das Fehlen eines konkreten Kündigungsgrundes oder den wesentlichen Gehalt seiner subjektiven Vorstellungen hinweist (vgl. v. Hoyningen-Huene, SAE 1979, 214 [215] und G. Hueck, Anm. zu AP Nr. 18 zu § 102 BetrVG 1972; a.A. Meisel, Anm. zu EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 35, der die denkbare Ausnahme ohne Rücksicht auf tatsächlich vorhandene Kündigungsgründe zur Regel erheben will).

d) Zur Klarstellung der Bedeutung des Urteils vom 28. September 1978 (2 AZR 2/77, aa0) ist weiter darauf hinzuweisen, daß die Wendung, der Arbeitgeber müsse es dem Betriebsrat durch die Kennzeichnung des Sachverhaltes ermöglichen, die "Stichhaltigkeit" der Kündigungsgründe zu prüfen, im Zusammenhang mit der in der Entscheidung vom 13. Juli 1978 (2 AZR 798/77, aa0) zusammengefaßten näheren Bestimmung des Inhaltes und des Umfanges der Mitteilungspflicht des Arbeitgebers zu sehen ist. Vom Arbeitgeber wird nicht der Nachweis rechtlich erheblicher Kündigungsgründe, sondern nur die genaue Kennzeichnung des für ihn maßgebenden Kündigungssachverhaltes verlangt.

3. Das Landesarbeitsgericht hat die für die Mitteilung der Kündigungsgründe geltenden Grundsätze ohne Rechtsfehler auf die besonderen Umstände des vorliegenden Falles angewandt. Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht die Angabe der Kündigungsgründe durch die Beklagte als eine noch ausreichende Mitteilung von Tatsachen bezeichnet und darin keine ausschließliche Wertung gesehen hat.

a) Wie der Senat vor allem in der zweiten Entscheidung vom 13. Juli 1978 (2 AZR 798/77, aa0) deutlich gemacht hat, sind an die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers zwar keine zu ge-



ringen, andererseits aber auch keine überspannten Anforderungen zu stellen (vgl. auch v. Hoyningen-Huene, aaO, und G. Hueck, aaO). Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, alle objektiv vorhandenen Kündigungsgründe zu nennen, sondern er hat die Gründe mitzuteilen, die nach "seiner Ansicht" die Kündigung rechtfertigen. Es kommt entscheidend auf die subjektive Vorstellung des Arbeitgebers an, welche Umstände er für maßgeblich hält, um sich von einem Arbeitnehmer zu trennen. Für das Anhörungsverfahren ist es ohne Belang, ob die vom Arbeitgeber angenommenen Gründe tatsächlich vorliegen oder nicht nachzuweisen sind (vgl. BAG AP Nr. 12 zu § 102 BetrVG 1972).

b) Der Entschluß der Beklagten, dem Kläger fristgerecht zu kündigen, ist durch den Umstand bestimmt worden, daß sein Vorgesetzter ihn als ungeeignet bezeichnet hatte. Diesen für die Kündigungsabsicht allein maßgebenden Grund hat die Beklagte dem Betriebsrat auch mitgeteilt. Mehr Gründe als für sie selbst erkennbar waren, konnte die Beklagte dem Betriebsrat nicht angeben. Die Mitteilungspflicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG hat eine subjektive Seite und begründet deswegen für den Arbeitgeber keine gegenüber dem Betriebsrat bestehende Verpflichtung, den Kündigungssachverhalt weiter aufzuklären, als er nach seinen Vorstellungen für erforderlich hält.

Das Landesarbeitsgericht hat den ihm bei der Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs der "Gründe für die Kündigung" im Sinne des § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG vorbehaltenen tatrichterlichen Beurteilungsspielraum nicht überschritten, indem es die Mitteilung des für die Beklagte maßgebenden Kündigungsgrundes nicht ausschließlich als unzureichendes Werturteil verstanden hat. Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wußte der Betriebsrat, wie die Beurteilung des Klägers zustandegekommen war. Dem Betriebsrat war bekannt, daß die Beklagte sich bei ungelernten Arbeitern innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses ohne weitere Nachprüfungen auf das Urteil des Vorgesetzten darüber verläßt, ob ein Arbeitnehmer nach seiner Gesamtpersönlichkeit für ein Dauerarbeitsverhältnis geeignet ist. Aufgrund seiner Kenntnis der betrieblichen Verhältnisse hätte der Betriebsrat versuchen können, sich für die Interessen des Klägers einzusetzen, wenn er



ihn nach § 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG angehört und ihm die Beurteilung durch seinen Vorgesetzten zur Stellungnahme eröffnet hätte. Da die Anhörung der Beklagten dem Betriebsrat die Möglichkeit eröffnet hat, sein Mitwirkungsrecht sachgerecht auszuüben, ist der Beklagten kein von ihr zu vertretender Mangel bei der Einleitung des Anhörungsverfahrens vorzuwerfen.

4. Da der Kläger die Unwirksamkeit der ordentlichen Kündigung nicht aus weiteren Rechtsgründen herleitet und andere Mängel auch nicht ersichtlich sind, ist sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 3. Februar 1977 fristgemäß beendet worden.

gez.: Dr. Gröninger Hillebrecht Dr. Gehring

Kerrmann Dr. Kirchner

