

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Ja

Gesetz: BetrVG 1972 § 102; KSchG 1969 § 1; BGB §§ 138, 242

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. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat diejenigen Gründe mitzuteilen, die für seinen Kündigungsentschluß maßgebend sind, die nach seiner, des Arbeitgebers, Ansicht die Kündigung rechtfertigen. Der Arbeitgeber, der die Kündigung auf mehrere Gründe stützen könnte, ist nicht gehalten, auch solche Gründe mitzuteilen, die er tatsächlich nicht zum Anlaß für die Kündigung nehmen will. Die in diesem Zusammenhang auftretende Frage des Nachschiebens von Kündigungsgründen bleibt unentschieden.

Aktenzeichen: 2 AZR 798/77

Urteil des BAG vom 13. Juli 1978

LAG Frankfurt am Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 798/77

4 Sa 338/76 Frankfurt am Main

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:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 1. Juni 1977 - 4 Sa 338/76 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 5. Februar 1976 - 14/6 Ca 118/75 - wird zurückgewiesen, soweit sie die Klage weiterverfolgt hat.
3. In Abänderung der Kostenentscheidung des Arbeitsgerichts haben die Klägerin 5/6, der Beklagte 1/6 der Kosten des Rechtsstreits zu tragen.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Gegenstand des Rechtsstreits ist eine von dem Beklagten am 13. Februar 1975 gegenüber der Klägerin erklärte Kündigung. Der Beklagte ist eine in der Rechtsform des eingetragenen Vereines errichtete Organisation des deutschen Sports, an deren Spitze ein Präsidium mit einem Präsidenten und einem Vizepräsidenten steht. Verantwortlicher Leiter der Hauptverwaltung ist der Generalsekretär, der den Beklagten auch nach außen vertritt. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit leitenden Mitarbeitern ist nach der Verwaltungsordnung für die Hauptverwaltung des Beklagten nur "im Einvernehmen mit dem Präsidium möglich". Bei dem Beklagten war die Klägerin seit 1. Oktober 1974 als Leiterin der Abteilung Frauensport beschäftigt. In dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 24. Oktober 1974 wurden der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und die diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträge den Rechtsbeziehungen der Parteien zugrundegelegt. Die Vergütung richtete sich während der sechsmonatigen Probezeit nach der Vergütungsgruppe II a BAT, danach nach der Vergütungsgruppe I b BAT.

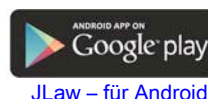
Schon kurze Zeit nach Dienstbeginn traten Mißhelligkeiten auf, weil die Klägerin vermutete, der Beklagte wolle sich nicht an alle im Rahmen der Einstellungsverhandlungen vereinbarten oder in Aussicht gestellten Zusagen halten. Die Klägerin wurde deswegen beim Beklagten vorstellig. In diesem Zusammenhang wandte sich auch der Ehemann der Klägerin an den Präsidenten und an den Vizepräsidenten des Beklagten und erhob in seinem Schreiben u.a. den Vorwurf des "Wortbruchs". Der Beklagte kam den Wünschen der Klägerin dadurch entgegen, daß er ihr aus Anlaß ihres Umzugs an den Sitz des Beklagten einen Gehaltsvorschuß von 7.200,--DM gewährte und eine Verkürzung der Probezeit auf drei Monate in Aussicht stellte, falls sie bis dahin die vollen Leistungen einer Abteilungsleiterin erbringe; zugleich beanstandete der Beklagte das Eingreifen des Ehemannes der Klägerin.

Anfang Februar 1975 bat der Beklagte den Betriebsrat um Stellungnahme zu seiner Absicht, der Klägerin zu kündigen. In seiner

- 3 -



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



Antwort vom 13. Februar 1975 sprach sich der Betriebsrat gegen die Kündigung aus. Er vertrat die Ansicht, daß die vom Beklagten angegebenen Kündigungsgründe, nämlich

- "a) Formfehler, besonders durch den Gatten von Frau G. verursacht,
- b) Verhalten von Frau G. im Zusammenhang mit der Gewährung eines Gehaltsvorschusses,
- c) finanzielle Schwierigkeiten der Familie G, die einen gewissen Einfluß auf die berufliche Tätigkeit von Frau G. hatten,"

für eine Kündigung nicht ausreichten, zumal die fachliche Qualifikation der Klägerin im Hause geschätzt werde und sie im Entlassungsfalle in eine unzumutbare soziale Situation gerate. Es ist unstreitig, daß der Beklagte dem Betriebsrat weitere als die in dessen Schreiben bezeichneten Gründe für die Kündigung nicht genannt hat. Noch am 13. Februar 1975 kündigte der Beklagte der Klägerin unter Einhaltung der in § 53 Abs. 1 BAT bestimmten Frist zum 28. Februar 1975.

Die Klägerin hält die Kündigung aus mehreren Gründen für unwirksam. Vor allem sei der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden, weil ihm die wahren Kündigungsgründe nicht mitgeteilt worden seien. Tatsächlich beruhe die Kündigung darauf, daß der Beklagte die Klägerin wegen verbotener nachrichtendienstlicher Tätigkeit im Verdacht gehabt habe. Diesen Grund hätten sowohl der Generalsekretär des Beklagten als auch dessen Präsident den Präsidiumsmitgliedern zur Rechtfertigung der Kündigung genannt. Die Kündigung sei ferner deshalb unwirksam, weil bei ihrem Ausspruch das nach der Verwaltungsordnung notwendige Einvernehmen des Präsidiums nicht vorgelegen habe. Schließlich verstoße die Kündigung auch gegen die guten Sitten und gegen den Grundsatz von Treu und Glauben, falls der Kündigungsentschluß wirklich nur auf den drei dem Betriebsrat mitgeteilten Gründen beruhe. Nachdem der Beklagte ihre Bitten wegen Umzugskosten und Verkürzung der Probezeit als berechtigt anerkannt und zu erkennen gegeben habe, daß er ihr Verhalten sowie das ihres Ehemannes nicht zum Anlaß



nehmen wolle, das Arbeitsverhältnis zu lösen, setze er sich mit der Kündigung zu seinem früheren Verhalten in Widerspruch.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 13. Februar 1975 nicht aufgelöst worden ist, ferner Zahlung ihres Gehaltes für die Monate März bis August 1975 in Höhe von 24.038,70 DM abzüglich des erhaltenen Arbeitslosengeldes.

Der Beklagte hat seinen Antrag auf Abweisung der Klage u.a. damit begründet, daß der Klägerin der gesetzliche Kündigungsschutz nicht zustehe, weil sie noch keine sechs Monate beschäftigt sei. Sein Kündigungsentschluß sei durch nichts anderes als die drei dem Betriebsrat mitgeteilten Kündigungsgründe bestimmt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet. Eine in den Vorinstanzen anhängig gewesene Widerklage hat der Beklagte in der Revisionsverhandlung mit Zustimmung der Klägerin zurückgenommen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Beklagten ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, soweit dieses die Klage abgewiesen hat. Die Widerklage des Beklagten ist nicht mehr im Streit. Der Beklagte hat der Klägerin am 13. Februar zum 28. Februar 1975 rechtswirksam gekündigt. Deshalb ist sowohl die Feststellungsklage als auch die auf Zahlung des Gehalts für die Zeit nach dem 28. Februar 1975 gerichtete Leistungsklage unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht ist in tatsächlicher Hinsicht davon ausgegangen, der Beklagte habe den Betriebsrat nicht zu den "wahren Kündigungsgründen" angehört, sondern ihm vielmehr "völlig andere Gründe" mitgeteilt. Der Arbeitgeber sei aber nach § 102 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, dem Betriebsrat alle Kündigungsgründe mitzuteilen; andernfalls leide das Anhörungs-

verfahren an einem Mangel, der zur Unwirksamkeit der Kündigung führe. Da der Beklagte den Betriebsrat nicht zu dem "wahren Kündigungsgrund" angehört habe, worunter das Landesarbeitsgericht den gegen die Klägerin aufgetauchten Verdacht nachrichtendienstlicher Tätigkeit versteht, sei die Kündigung unwirksam.

II. Der Senat vermag der Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts zum materiellen Recht, nämlich zur Mitteilungspflicht des Arbeitgebers nach § 102 Abs. 1 BetrVG, nicht zu folgen. Auf die Revisionsrügen gegen die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kommt es daher nicht an.

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 Arbeitnehmer den allgemeinen Kündigungsschutz genießt oder nicht. Die teilweise in der Rechtsprechung und im Schrifttum vertretene Ansicht, an die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers nach § 102 Abs. 1 BetrVG

- 6 -

seien geringere Anforderungen zu stellen, wenn der Arbeitgeber in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses ohne gesetzlichen Grund 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 Kündigungsschutzverfahren 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

- 7 -



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



Kündigung keinesfalls auszuschließen ist. Dann hat es aber auch seinen guten Sinn, daß der Arbeitgeber seine Mitteilungspflicht uneingeschränkt erfüllt.

b) Etwas 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. Diese 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

- 8 -

Lage im betriebsverfassungsrechtlichen Bereich ziehen, auch wenn Individual- und Kollektivschutz im Rahmen 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, daß 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. 5a; ferner IAG Frankfurt am Main vom 18. Juni 1976, ArbuR 1977, 156 = NJW 1978, 76; ArbG Oldenburg vom 13. Dezember 1976, ArbuR 1977, 123).

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die vom Beklagten erklärte Kündigung nicht deshalb unwirksam, weil dieser dem Betriebsrat nicht die "wahren", sondern "völlig andere Kündigungsgründe" mitgeteilt habe. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts liegt ersichtlich die Rechtsmeinung zugrunde, der Arbeitgeber müsse dem Betriebsrat im Rahmen des § 102 Abs. 1 BetrVG alle Gründe mitteilen, auf die er die Kündigung stützen könnte. Ein solcher allgemeiner Rechtssatz ist dem geltenden Recht nicht zu entnehmen (über Änderungsvorschläge zum künftigen Recht vgl. Zöllner, Gutachten zum 52. Deutschen Juristentag 1978, Bd. I der Verhandlungen, Abschn. F III 4 e, S. D 142 f., mit Fußnote 286).

a) Was den Umfang der Mitteilungspflicht des Arbeitgebers angeht, hat der Senat stets angenommen, daß sie ausführlich genug sein muß, um dem Betriebsrat eine sachgerechte Stellungnahme zu der Kündigungsabsicht zu ermöglichen (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972 [zu II 3 a der Gründe]; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt); der Arbeitgeber darf deshalb wesentliche Um-

- 9 -



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



stände des Sachverhalts, aus dem er kündigen will, dem Betriebsrat nicht verschweigen. Der Arbeitgeber muß dem Betriebsrat die Gründe angeben, die für seinen Kündigungsentschluß maßgebend sind (BAG vom 24. März 1977 - 2 AZR 289/76 - AP Nr. 12 zu § 102 BetrVG 1972 [zu I 3 b der Gründe]; vgl. auch die Angaben bei Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rz. 101 mit zahlreiche Nachweisen). Das bedeutet aber nicht, daß die Mitteilung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, wie das Landesarbeitsgericht anzunehmen scheint, ausnahmslos alle Gründe bezeichnen muß, die objektiv möglicherweise für die Kündigung von Bedeutung sind.

b) Auf der anderen Seite ist nämlich zu beachten, daß die Mitteilungspflicht eine subjektive Seite hat. Das ergibt sich u.a. daraus, daß Gegenstand des Anhörungsverfahrens die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers ist, d.h. die in der Person des Arbeitgebers gebildete Vorstellung, sich von einem Arbeitnehmer trennen zu wollen und zu können. Der Arbeitgeber kann von hier aus gesehen nicht gezwungen sein, dem Betriebsrat solche Gründe mitzuteilen, die er selbst als Kündigungsgrund nicht erwogen hat oder die er als solche aus billigen Erwägungen (z.B. zur Schonung des Arbeitnehmers oder wegen Beweisschwierigkeiten) nicht nennen will oder die ihm gar zur Zeit des Kündigungsentschlusses nicht bekannt gewesen sind (ebenso Kaup, DB 1974, 2302 [2303] zu IV 1 a.E.). Würde dies verlangt und die so gesehene "unvollständige" Mitteilung der Kündigungsgründe die Unwirksamkeitsfolge des § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG haben, dann würde der individuelle Kündigungsschutz in Fällen der vorliegenden Art über das Kündigungsschutzgesetz hinaus erweitert und in das betriebsverfassungsrechtliche Anhörungsverfahren vorverlagert.

Der Senat hat inzwischen ausdrücklich klargestellt, daß der Arbeitgeber im Anhörungsverfahren die Gründe mitzuteilen hat, die "nach seiner Ansicht" die Kündigung rechtfertigen; ob diese Gründe in einem nachfolgenden Kündigungsschutzprozeß



der gerichtlichen Nachprüfung standhalten, ist für das Anhörungsverfahren ohne Belang (BAG vom 24. März 1977 - 2 AZR 289/76 - AP Nr. 12 zu § 102 BetrVG 1972 [zu I 3 b der Gründe]). Das bedeutet aber zugleich, daß der Arbeitgeber, der - wie im Streitfall - glaubt, mehrere Gründe für die Kündigung anführen zu können, bei der Mitteilung an den Betriebsrat sich auf einen oder einzelne der nach seiner Ansicht bestehenden und für seinen Kündigungsschluß maßgebenden Kündigungsgründe beschränken darf. Ob und welche Rechtsnachteile dem Arbeitgeber aus einer solcher Verhaltensweise in einem späteren Rechtsstreit um die Sozialwidrigkeit der Kündigung erwachsen, bedarf hier nicht der Entscheidung, einmal weil der Klägerin dieser Kündigungsschutz verschlossen ist, vor allem aber deshalb, weil der Beklagte in diesem Rechtsstreit genau dieselben Kündigungsgründe angeführt hat, die er im Anhörungsverfahren dem Betriebsrat genannt hatte. Es handelt sich um die Problematik des Nachschiebens von Kündigungsgründen, zu denen der Betriebsrat nicht angehört worden ist (vgl. zum Meinungsstand die Angaben bei von Maydell, SAE 1978, 80 [82] mit Fußnote 23 bis 26; Stahlhacke, aaO, Rz. 101, 102 mit Fußnote 126 bis 129).

c) Werden diese Grundsätze auf den vorliegenden Sachverhalt angewandt, dann ergibt sich, daß der Beklagte das Anhörungsverfahren mit seiner Mitteilung an den Betriebsrat ordnungsgemäß eingeleitet hat. Er hat drei Gründe genannt, die ihn zur Kündigung vor Ablauf der Probezeit veranlaßten. Diese Gründe sind auch nicht etwa nur vermeintliche oder unzutreffende Gründe, wie das Landesarbeitsgericht durch seinen Hinweis auf den "wahren Kündigungsgrund" offenbar zum Ausdruck bringen will. Die dem Betriebsrat bekanntgegebenen Gründe ergeben sich u.a. aus dem von der Klägerin und ihrem Ehemann begonnenen Schriftwechsel mit verschiedenen führenden Personen des Beklagten.

Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht festgestellt, daß diese Gründe nur vorgeschoben, also Scheingründe gewesen seien, um den "wahren Kündigungsgrund" dem Betriebsrat zu verheimlichen. Allein die Tatsache, daß innerhalb der Gremien des Beklagten auch von einem Spionageverdacht gegen die Klägerin die Rede gewesen ist, rechtfertigt nicht den Schluß, dieser Verdacht sei der einzige

Anlaß für den Kündigungsentschluß des Beklagten gewesen, während die anderen drei (dem Betriebsrat genannten) Gründe vom Beklagten selbst nicht als Kündigungsgründe gewertet worden seien. Eine solche Schlußfolgerung, aus der allein das angefochtene Urteil zu verstehen wäre, widerspricht jeder Lebenserfahrung. Sie ist im Streitfall auch dadurch widerlegt, daß der Beklagte gemäß seinem Antwortschreiben an die Klägerin vom 30. Oktober 1974 weder deren Wünschen auf sofortige Einstufung in die Vergütungsgruppe I b BAT entsprochen, sondern lediglich eine vorzeitige Höhergruppierung bei entsprechender Bewährung in Aussicht gestellt hat, noch den nach Form und Inhalt ungewöhnlichen Brief des Ehemannes der Klägerin an den Präsidenten des Beklagten und einen inhaltlich ähnlichen Brief an den Vizepräsidenten des Beklagten stillschweigend hingenommen, sondern der Klägerin ausdrücklich gesagt hat, daß hierdurch das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien belastet worden sei. Dies läßt deutlich erkennen, daß der Beklagte die Auffassung der Klägerin und ihres Ehemannes nicht gebilligt hat. Es spricht nichts dafür, daß der Beklagte bis zum Zeitpunkt der Anhörung des Betriebsrats (rund drei Monate später) anderen Sinnes geworden sei und die u.a. aus diesen Verhaltensweisen entstandene Kündigungsüberlegung hierauf in Wahrheit nicht mehr habe stützen wollen.

d) Nach alledem hat der Beklagte seine Anhörungs- und Mitteilungsspflicht aus § 102 Abs. 1 BetrVG nicht verletzt. Die Kündigung ist nicht gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Die gegenteilige Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts kann nicht gebilligt werden. Das führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils.

III. Die Kündigung ist - entgegen der Ansicht der Klägerin - auch nicht aus anderen Gründen rechtsunwirksam. Deshalb kann der Senat zugunsten des Beklagten durcherkennen.

1. Der allgemeine gesetzliche Kündigungsschutz steht der Klägerin nicht zu, weil zur Zeit der Kündigung das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate bestanden hatte (§ 1 Abs. 1 KSchG).



- 12 -

2. Aus Ziffer 2 Abs. 2 Satz 3 der Verwaltungsordnung des Beklagten, nach der "die Auflösung von Dienstverträgen mit Abteilungsleitern ... nur im Einvernehmen mit dem Präsidium" möglich ist, läßt sich die Unwirksamkeit der Kündigung nicht herleiten. Dabei kann dahinstehen, ob die angeführte Bestimmung, die in Ziffer 2 Abs. 1 Halbsatz 2 normierte umfassende Vertretungsmacht des Generalsekretärs einschränkt, oder ob sie nur eine interne Regelung der Geschäftsführungsbefugnis beinhaltet, die auf die Wirksamkeit von Rechtshandlungen nach außen keinen Einfluß hat. Selbst wenn die Bestimmung eine Regelung der Vertretungsmacht enthielte, ist ein Verstoß gegen diese Bestimmung nicht festzustellen. Der Grundsatz der Gesamtvertretung erfordert bei einem eingetragenen Verein nicht, daß die einzelnen Vorstandsmitglieder ihre rechtsgeschäftlichen Erklärungen nach außen hin abgeben müßten. Es genügt, wenn ein Vorstandsmitglied nach außen hin tätig wird und die übrigen Vorstandsmitglieder entweder vorher oder nachher in die Erklärung einwilligen (vgl. Reichert-Dannacker-Kühr, Handbuch des Vereins- und Verbandsrechts, 2. Auflage, S. 157 mit weiteren Nachweisen). Das ist im Streitfall geschehen, denn der Präsident des Beklagten hat neben dem Generalsekretär das Kündigungsschreiben unterzeichnet und die übrigen Präsidiumsmitglieder haben auf der Präsidiumssitzung vom 1. März 1975 der Kündigung zugestimmt.

3. Die Kündigung verstößt auch nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben. Die Vorschrift des § 242 BGB ist neben dem § 1 KSchG auf Kündigungen nur in beschränktem Umfang anwendbar, da das Kündigungsschutzgesetz die Voraussetzungen und die Wirkungen des Grundsatzes von Treu und Glauben im Falle der ordentlichen Kündigung konkretisiert und abschließend geregelt hat, soweit es um den Bestandsschutz und das Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes geht. Eine Kündigung kann nur dann wegen Rechtsmißbrauchs nichtig sein, wenn sie aus Gründen, die durch § 1 KSchG nicht erfaßt sind, die Gebote von Treu und Glauben verletzt (vgl. BAG 8, 132 [140 f.] = AP Nr. 1 zu § 620 BGB Schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung; BAG 10, 207 = AP Nr. 2 zu § 242

- 13 -



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



