

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 102; KSchG 1969 § 1 Abs. 2; SchwbG § 12

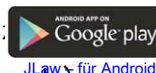
Leitsätze:

1. Dem Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung bekannte Kündigungsgründe, die er dem Betriebsrat vor Abgabe der Kündigungserklärung nicht mitgeteilt hat, kann er im Kündigungsschutzprozeß selbst dann nicht nachschieben, wenn der Betriebsrat der Kündigung aufgrund der ihm mitgeteilten Gründe zugestimmt hat. Der Arbeitgeber kann den Betriebsrat wegen der nachzuschiebenden Gründe auch nicht nachträglich wirksam beteiligen.
2. Andererseits ist die Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG nicht allein deshalb rechtsunwirksam, weil der Arbeitgeber Kündigungsgründe nachschiebt; die Überprüfung im Kündigungsrechtsstreit beschränkt sich aber auf die dem Betriebsrat im Anhörungsverfahren mitgeteilten Kündigungsgründe (in Fortführung des Urteils vom 18. Dezember 1980 - 2 AZR 1006/78 -, [demnächst] AP Nr. 22 zu § 102 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).
3. Will der Arbeitgeber einem Schwerbehinderten kündigen, so kann er das Anhörungsverfahren nach § 102 Abs. 1 BetrVG bereits vor Abschluß des Zustimmungsverfahrens nach § 12 SchwbG einleiten (im Anschluß an BAG AP Nr. 6 zu § 12 SchwbG und in Bestätigung des Urteils vom 3. Juli 1980 - 2 AZR 340/78 -, [demnächst] AP Nr. 18 zu § 12 SchwbG, auch in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

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



JLaw - Gesetze und Urteile
kostenlos
Über 200 Gesetze
über 900 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

11 Sa 49/78 Berlin

Verkündet am
1. April 1981

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 1. April 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz und Bea für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 25. August 1978 - 11 Sa 49/78 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.



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

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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Matthias Prinz

Rechtsanwalt

www.prinz.law

Der schwerbehinderte Kläger war seit dem 1. Juli 1969 bei der Beklagten als Leiter der Versand- und Rechnungsabteilung beschäftigt.

Am 14. Januar 1977 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, nachdem der Kläger ein ihm von der Vorstandsekretärin zum Versand übergebenes und als vertraulich bezeichnetes Paket geöffnet und von dem Inhalt Kenntnis genommen hatte. Unter den Parteien ist allerdings streitig, ob der Karton bereits versandfertig verschlossen und verklebt gewesen ist oder nicht. Zu dieser Kündigung lag zwar die Zustimmung des Betriebsrates, nicht aber die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle vor. Die Klagen des Klägers gegen die Kündigung und auf Weiterbeschäftigung waren erfolgreich mit dem Ergebnis, daß der Kläger seit dem 29. Juli 1977 weiterbeschäftigt wurde.

Am 4. April 1977 beantragte die Beklagte bei der Hauptfürsorgestelle die Zustimmung zu einer fristgemäßen Kündigung des Klägers, und zwar gestützt auf die anlässlich der früheren außerordentlichen Kündigung genannten Gründe. Mit Beschluß vom 29. September 1977 stimmte der Widerspruchsausschuß unter Aufhebung der gegenteiligen Entscheidung der Hauptfürsorgestelle der beabsichtigten Kündigung zu. Dieser Beschluß, der u.a. damit begründet ist, daß die beabsichtigte Kündigung sich auf Gründe stütze, die "allein auf sein (= des Klägers) persönliches Verhalten zurückzuführen" seien, wurde am 7. November 1977 der Beklagten zugestellt.

Zwischenzeitlich hatte die Beklagte für die beabsichtigte ordentliche Kündigung ein Anhörungsverfahren eingeleitet. Der Betriebsrat hat mit Schreiben vom 4. Mai 1977 erklärt, "nach nochmaliger Prüfung der Sachlage keine Einwendung gegen eine ordentliche Kündigung des Herrn K " zu erheben.

Mit Schreiben vom 5. Dezember 1977, dem Kläger zugegangen am 6. Dezember 1977, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Datum 30. Juni 1978. Sie stützte diese Kündigung in erster Linie auf den "groben Vertrauensbruch vom Januar



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 400.000 Urteile
(mobile App)



JLaw für Android



JLaw für iOS

1977", wies aber zusätzlich darauf hin, daß die bisherige Position des Klägers vor allem aufgrund der Umstellung auf elektronische Datenverarbeitung künftig fortfalle. In dem Kündigungsschreiben ist weiterhin angeführt, daß die Zustimmung des Betriebsrates "bekanntermaßen" vorliege.

Mit einer Information vom 21. Dezember 1977 wandte sich die Beklagte erneut an den Betriebsrat und erbat die Zustimmung des Betriebsrates zu der fristgemäßen Kündigung des Klägers zum 30. Juni 1978 auch aus den im Kündigungsschreiben zusätzlich angeführten betrieblichen Gründen.

Der Betriebsrat erklärte mit Schreiben vom 12. Januar 1978, zwischenzeitlich über die vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme informiert worden zu sein und keinen Einwand zur ordentlichen Kündigung des Klägers zu haben.

Der Kläger hält die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung für sozial ungerechtfertigt und überdies wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrates für unwirksam. Außerdem dürften die betrieblichen Gründe nicht zur Rechtfertigung der Kündigung herangezogen werden, da die Hauptfürsorgestelle ihre Zustimmung lediglich aus verhaltensbedingten Gründen erteilt habe.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 5. Dezember 1977 nicht aufgelöst worden ist, sondern über den 30. Juni 1978 hinaus fortbesteht.

Demgegenüber hat die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung ihres Antrages hat sie darauf hingewiesen, daß die Kündigung aus den im Kündigungsschreiben genannten Gründen zu Recht ausgesprochen worden sei. Im übrigen sei der Betriebsrat zu der verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigung ordnungsgemäß angehört worden und habe dieser zugestimmt, daß dadurch auch die auf dem 30. Juni 1978 gestützte außerordentliche Kündigung gedeckt sei. Darüber hinaus habe der Betriebsrat am 27. April 1977 die Sachlage



JLaw - Gesetze und Urteile
kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100000 Urteile



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

noch einmal geprüft und danach (am 4. Mai 1977) ausdrücklich erklärt, gegen die ordentliche Kündigung des Klägers keine Einwendungen zu haben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter; der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht, denn es fehlt an ausreichenden Feststellungen zur Beurteilung der Frage, ob der Betriebsrat ordnungsgemäß nach § 102 Abs. 1 BetrVG angehört worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die von der Beklagten am 5. Dezember 1977 erklärte ordentliche Kündigung sei wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrates gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam.

Zur Begründung dieser Ansicht hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Es könne dahingestellt bleiben, ob die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gemäß § 12 SchwbG, die nur wegen verhaltensbedingter Gründe erteilt worden sei, auch eine zugleich auf betriebliche Gründe gestützte Kündigung erlaube. Die Beklagte könne sich bereits deshalb nicht auf betriebliche Gründe berufen, weil insoweit die vorherige Anhörung des Betriebsrates unterblieben sei. Die nachträgliche Anhörung des Betriebsrates zu den betrieblichen Gründen sei nicht geeignet, den Mangel im Anhörungsverfahren zu heilen, denn es handle sich insoweit um einen Kündigungsgrund, der der Beklagten bereits vor Ausspruch der Kündigung bekannt gewesen sei. /

ordnungs-gemäßen Anhörung des Betriebsrates, soweit die Be-



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

klagte die ordentliche Kündigung vom 5. Dezember 1977 auf verhaltensbedingte Gründe stütze. Zwar habe die ^{Matthias Prinz Rechtsanwalt} ~~Beklagte~~ ^{www.prinz.law} für die ordentliche Kündigung vom 5. Dezember 1977 nicht das Anhörungsverfahren für die außerordentliche Kündigung vom 14. Januar 1977 herangezogen, sondern das für die ordentliche Kündigung durchgeführte Anhörungsverfahren, das zu der Stellungnahme des Betriebsrates und dessen Zustimmung vom 27. April/4. Mai 1977 geführt habe. Die Beklagte könne sich aber gleichwohl nicht auf diese Anhörung berufen, da sich der Kündigungsverhalten auch im Bereich der verhaltensbedingten Gründe wesentlich verändert habe. Bei Kündigungsgründen, die den Vertrauensbereich berührten, spiele bereits der Zeitablauf eine wesentliche Rolle für die Beurteilung der Wirksamkeit einer Kündigung. Hier komme hinzu, daß der Kläger wieder seit dem 29. Juli 1977 im Betrieb der Beklagten gearbeitet habe, ohne daß seine Tätigkeit zu Beanstandungen geführt habe. Für die soziale Rechtfertigung der Kündigung könne es auch von Bedeutung sein, ob der Kläger seine Einstellung zu seinen vertraglichen Pflichten zwischenzeitlich geändert habe, indem er nicht mehr wie anfangs nach der Behauptung der Beklagten auf der Rechtmäßigkeit seines Handelns beharre. Eine erneute Anhörung des Betriebsrates vor Ausspruch der ordentlichen Kündigung vom 5. Dezember 1977 sei auch wegen des Hinzutretens der betrieblichen Kündigungsgründe erforderlich gewesen. Bei der gemäß § 102 BetrVG durchzuführenden Anhörung des Betriebsrates handele es sich um ein einheitliches Verfahren. Es sei unzulässig, dieses Verfahren in der Weise aufzuspalten, daß die Anhörung zu einem Kündigungsgrund genüge.

II. Dieser Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts kann der Senat nicht beipflichten. Im einzelnen gilt nach seiner Auffassung folgendes:

1. Der Umstand, daß die Beklagte das Verfahren zur Anhörung des Betriebsrates bereits vor Abschluß des Zustimmungsverfahrens gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG eingeleitet hat, ist an sich nicht die Unwirksamkeit der Kündigung begründender Mangel i.S. des § 102 Abs. 1 BetrVG dar. Vielmehr kann der Arbeitgeber



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

das Verfahren zur Anhörung des Betriebsrates vor dem Antrag auf Zustimmung der Hauptfürsorgestelle, während dieses Zustimmungsverfahrens oder erst nach dessen Ende einleiten. Der erkennende Senat schließt sich insoweit auch für den Bereich des Betriebsverfassungsrechts der Entscheidung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 5. September 1979 - 4 AZR 875/77 - (AP Nr. 6 zu § 12 SchwbG) an, der für das Personalvertretungsrecht diesen Standpunkt vertreten hat. Eine bestimmte zeitliche Reihenfolge für die Anhörung des Betriebsrates und für die Stellung des Antrages auf Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ist - ebenso wie im Personalvertretungsrecht - weder gesetzlich vorgeschrieben, noch ergibt sie sich aus dem Sinn und Zweck der genannten Verfahren (vgl. Braasch, B1StSozArbR 1981, 1 [2]).

2. Entgegen der Ansicht der Revision kann sich aber für den Arbeitgeber die Verpflichtung ergeben, den Betriebsrat bei einem sich länger hinziehenden Zustimmungsverfahren der Hauptfürsorgestelle erneut anzuhören. Dies ist dann der Fall, wenn sich der Kündigungssachverhalt zwischenzeitlich wesentlich verändert hat (vgl. BAG, 26. Mai 1977 - 2 AZR 201/76 -, AP Nr. 14 zu § 102 BetrVG 1972 sowie BAG, 5. September 1979, aaO, Blatt 2). Ob dies im Streitfall, wie vom Landesarbeitsgericht angenommen, für die von der Beklagten herangezogenen verhaltensbedingten Gründe während der Dauer des Zustimmungsverfahrens anzunehmen ist, kann der Senat nicht beurteilen. Es fehlen insoweit die erforderlichen Tatsachenfeststellungen, wie die Revision durchgreifend rügt. Das Landesarbeitsgericht hätte insbesondere feststellen müssen, ob der Kläger zwischenzeitlich seine (von der Beklagten im Rechtsstreit um die außerordentliche Kündigung behauptete) Einstellung hinsichtlich der Berechtigung zum Öffnen von vertraulichen Postsendungen geändert hat. Die vom Landesarbeitsgericht lediglich als Möglichkeit angedeutete Änderung der Einstellung des Klägers stellt noch keine wesentliche Änderung des Kündigungssachverhalts zu der Frage, ob der Kläger zur ordentlichen Kündigung mit oder ohne Betriebsrat aus- geführt hat, fehlt es ebenfalls an eindeutigen Tatsachenfeststellungen. Die Revision rügt in diesem Zusammenhang



zu Recht, daß das Landesarbeitsgericht seine Annahme im wesentlichen mit Vermutungen begründet, für deren Richtigkeit weder ein entsprechender Parteivortrag vorliegt noch sonstige Anhaltspunkte ersichtlich sind. Bereits dieser Rechtsfehler führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits, da es dem Senat mangels entsprechender Tatsachenfeststellungen nicht möglich ist, abschließend zu entscheiden, ob zwischen der im April/Mai 1977 durchgeführten Anhörung des Betriebsrates und dem Ausspruch der Kündigung vom 5. Dezember 1977 eine wesentliche Änderung des verhaltensbedingten Kündigungssachverhalts eingetreten ist.

3. Wenn das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die ordentliche Kündigung vom 5. Dezember 1977 sei deshalb gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam, weil der Betriebsrat nicht vor Ausspruch der Kündigung zu den betrieblichen Gründen angehört worden sei, so kann ihm der Senat darin nicht folgen. Die noch fehlenden tatsächlichen Feststellungen erlauben jedoch dem Senat auch insoweit keine eigene ersetzende Entscheidung.

a) Wie die Revision zu Recht rügt, ist das Landesarbeitsgericht ohne nähere Darlegung der maßgeblichen Auslegungsgesichtspunkte und ohne Berücksichtigung des Wortlauts des Kündigungsschreibens vom 5. Dezember 1977 davon ausgegangen, daß die Beklagte die Kündigung auch auf betriebsbedingte Kündigungsgründe stützt. Bei der Auslegung einer nichttypischen Willenserklärung - wie z.B. der Kündigung - hat das Tatsachen-gericht alle Begleitumstände zu würdigen, die für die Frage, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat, von Bedeutung sind (vgl. BAG 22, 424 = AP Nr. 33 zu § 133 BGB). Die zur Auslegung einer Willenserklärung erforderliche Ermittlung der Begleitumstände sowie des inneren Willens der Beteiligten ist eine tatrichterliche Aufgabe (BAG AP Nr. 30 zu § 133 BGB). Bei der Auslegung einer empfangsbedürftigen Willenserklärung sind die Begleitumstände zu berücksichtigen, die dem Erklärungsempfänger erkennbar waren (BAG AP Nr. 36 zu § 133 BGB).



JLaw - Gesetz der Urteile
Kostenlos
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

b) Schon der Wortlaut des Kündigungsschreibens deutet nach Meinung des Senats darauf hin, daß die Beklagte die Kündigung vom 5. Dezember 1977 lediglich auf das von ihr behauptete pflichtwidrige Verhalten des Klägers im Januar 1977 stützen wollte. Hierfür spricht die im zweiten Absatz des Kündigungsschreibens gewählte Formulierung, wonach "der Grund" der Kündigung "der grobe Vertrauensbruch vom Januar 1977" sei. Der durch die Formulierung "im übrigen" eingeleitete dritte Absatz des Kündigungsschreibens kann nach Ansicht des Senats auch so verstanden werden, daß damit die Beklagte den Kläger lediglich auf das Vorhandensein von (möglicherweise nachzuschiebenden) betrieblichen Gründen hinweisen wollte. Für das Vorliegen eines derartigen Erklärungswillens spricht auch der Umstand, daß die Beklagte sich wegen dieser Gründe erst nach Ausspruch der Kündigung an den Betriebsrat gewandt und vorsorglich ein erneutes Zustimmungsverfahren bei der Hauptfürsorgestelle eingeleitet hat.

c) Ist die Kündigung allein auf die dem Betriebsrat im April/Mai 1977 mitgeteilten verhaltensbedingten Gründe gestützt, so käme eine Unwirksamkeit der Kündigung nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG nur dann in Betracht, wenn wegen einer wesentlichen Veränderung des verhaltensbedingten Kündigungssachverhaltes eine erneute Anhörung des Betriebsrates geboten gewesen wäre (vgl. BAG AP Nr. 14 zu § 102 BetrVG 1972 sowie BAG, Urt. v. 5. September 1979, aaO). Im Falle einer gegen- teiligen Auslegung des Kündigungsschreibens wäre dem Gebot, den Betriebsrat zu allen Kündigungsgründen zu hören, ausreichend dadurch Rechnung getragen, daß der Arbeitgeber - wie unter III dargestellt - im Kündigungsschutzprozeß mit allen dem Betriebsrat nicht mitgeteilten Kündigungsgründen ausgeschlossen bleibt.

III. Sollte das Landesarbeitsgericht unter Beachtung der oben (unter II.) dargelegten Grundsätze zum Ergebnis gelangen, daß die ordentliche Kündigung nicht bereits wegen nicht ordnungs- gemäßer Anhörung des Betriebsrates gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam ist, so wird es die soziale Rechtfertigung der Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG zu prüfen haben. Da



JLaw - Gesetze und Urteile
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

der Betriebsrat zu den betriebsbedingten Gründen von Ausspruch der Kündigung vom 5. Dezember 1977 nicht angehört worden ist, beschränkt sich die Beurteilung der sozialen Rechtfertigung allerdings auf die von der Beklagten angeführten verhaltensbedingten Gründe. Ein Nachschieben der betriebsbedingten Gründe ist der Beklagten bereits aus Gründen des kollektiven Kündigungsschutzes (§ 102 BetrVG) verwehrt, so daß es dahingestellt bleiben kann, ob sich eine Unzulässigkeit des Nachschiebens der betriebsbedingten Gründe im Streitfall auch aus der Beschränkung des Zustimmungsverfahrens nach § 12 SchwbG auf die verhaltensbedingten Gründe ergibt.

1. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat im Urteil vom 18. Dezember 1980 - 2 AZR 1006/78 -, [demnächst] AP Nr. 22 zu § 102 BetrVG 1972 (auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) grundlegend zur Frage des Nachschiebens von Kündigungsgründen entschieden. Er vertritt die Auffassung, dem Arbeitgeber sei es grundsätzlich verwehrt, Kündigungsgründe nachzuschieben, die bereits vor Ausspruch der Kündigung entstanden und ihm bekannt gewesen sind, die er aber nicht dem Betriebsrat mitgeteilt hat. Der Zweite Senat hat offengelassen, ob ein Nachschieben von Kündigungsgründen ausnahmsweise dann zulässig ist, wenn der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung bereits aus den ihm mitgeteilten Gründen ausdrücklich zugestimmt hat, oder wenn der Arbeitgeber wegen der nachgeschobenen Gründe den Betriebsrat zwar nicht vor Ausspruch der Kündigung erneut angehört, aber ihm die Gründe zumindest nachträglich mitgeteilt hat. Der erkennende Senat vertritt die Auffassung, daß ein Nachschieben von Kündigungsgründen auch in diesen Fällen nicht in Betracht kommt.

a) Der im Schrifttum (vgl. etwa KR-Etzel § 102 BetrVG Rz 189, 190; KR-Hillebrecht § 626 BGB Rz 134; Meisel, SAE 1978, 169 [unter 6 b]) und in der Rechtsprechung der Instanzgerichte (vgl. LAG Düsseldorf, EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 41) vertretenen Auffassung, die Zustimmung des Betriebsrates zu einem mitgeteilten Kündigungssachverhalt eröffne dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die Gründe nachzutragen, ist nicht beizupflichten. Diese Auffassung verkennt, daß zwischen mehreren Kündigungssachverhalten oft eine



[JLaw - Gesetzliche Urteile](#)
Kostenlos
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Wechselbeziehung besteht, die die kündigungrechtliche Position des Arbeitnehmers verbessern oder verschlechtern kann. Teilt ein Arbeitgeber beispielsweise dem Betriebsrat als Kündigungsgrund lediglich mit, daß ein Arbeitnehmer einen Arbeitskollegen oder einen Vorgesetzten beleidigt habe und stimmt der Betriebsrat deshalb einer beabsichtigten Kündigung zu, so spricht keine allgemeine Erfahrung dafür, daß der Betriebsrat der Kündigung auch dann zugestimmt hätte, wenn der Arbeitgeber darüber hinaus mitgeteilt hätte, das Verhalten des Arbeitnehmers beruhe auf einer psychischen Erkrankung. In ähnlicher Weise kann sich etwa aus der gleichzeitigen Mitteilung betrieblicher Gründe ergeben, daß die im Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Gründe letztlich nur vorgeschoben sind. Durch die gleichzeitige Mitteilung mehrerer Kündigungsgründe kann sich - wie die Beispiele zeigen - das Gewicht des einzelnen Kündigungsgrundes ganz anders darstellen. Die erwähnte gegenteilige Auffassung führt daher letztlich zu einer Verkürzung des kollektiven Kündigungsschutzes, die u.a. dazu führen kann, daß Widerspruchsgründe vom Betriebsrat nicht geltend gemacht werden und der zu kündigende Arbeitnehmer nicht weiterbeschäftigt wird (§ 102 Abs. 5 BetrVG).

Der Standpunkt des erkennenden Senats steht auch nicht im Widerspruch zu der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16. März 1978 (AP Nr. 15 zu § 102 BetrVG 1972 [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]). Im Unterschied zu den Fallgruppen, bei denen mehrere Kündigungssachverhalte vorliegen, zeichnete sich die dem Urteil vom 16. März 1978 (aaO) zugrundeliegende Fallgestaltung durch eine Identität des Kündigungssachverhaltes aus. Deshalb war es dort gerechtfertigt, von dem allgemeinen Erfahrungssatz auszugehen, der Betriebsrat hätte auch einer ordentlichen Kündigung zugestimmt, wenn er bereits der außerordentlichen Kündigung ausdrücklich und vorbehaltlos zugestimmt hatte.

b) Der Senat ist der Ansicht, daß weder eine nachträgliche Anhörung des Betriebsrates noch eine nachträgliche Mitteilung an den Arbeitnehmer solcher Kündigungsgründe, die der Arbeitgeber bei Ausspruch der Kündigung bekannt waren, die



[Law - Gesetz und Urteil](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



er aber vor Ausspruch der Kündigung dem Betriebsrat nicht mitgeteilt hatte, den Arbeitgeber dazu berechtigen, diese Kündigungsgründe nachzuschieben.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt
www.prinz.law

Die Frage, welche Bedeutung einer nachträglichen Beteiligung des Betriebsrates in den Fällen der vorliegenden Art zukommt, ist in der Rechtsprechung der Instanzgerichte (vgl. LAG Berlin, 30. September 1980 - 8 Sa 38/80 - [nicht rechtskräftig], ZIP 1981, 311) sowie in der Literatur streitig (vgl. etwa KR-Becker § 1 KSchG Rz 166; KR-Etzel § 102 BetrVG Rz 187, 188; Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 102 Anm. 30; Hillebrecht, AuR 1974, 274 [275]; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 102 Rz. 39 bis 41; Kraft, GK-BetrVG, § 102 Anm. 77 bis 79; Löwisch, Anm. zu EzA, § 102 BetrVG 1972 Nr. 41; Meisel, SAE 1978, 168 [169 f.]; Otto, Anm. zu EzA, § 102 BetrVG 1972 Nr. 36; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rdnr. 102, Fußn. 128). Nach der Ansicht des Senats würde eine nachträgliche Anhörung oder Mitteilung mit dem Ziel, dem Arbeitgeber ein Nachschieben der ihm bereits vor Ausspruch der Kündigung bekannten weiteren Kündigungsgründe zu ermöglichen, den kollektiven Kündigungsschutz des § 102 BetrVG in gesetzlich unzulässiger Weise verkürzen.

Aus der Systematik des Gesetzes ergibt sich, daß das Anhörungsverfahren des § 102 BetrVG in verschiedenen Phasen ablaufen soll (vgl. BAG 27, 209 [212] = AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972 [zu II 2 der Gründe]). Die in § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG vorgeschriebene Mitteilungspflicht über die Kündigungsgründe steht dabei am Anfang. Eine nachträgliche Beteiligung des Betriebsrates (etwa in Form einer nachgeholten Anhörung oder einer nachträglichen Unterrichtung über die nachzuschiebenden Kündigungsgründe) ist deshalb mit der gesetzlichen Systematik nicht in Einklang zu bringen.

Eine nachträgliche Beteiligung des Betriebsrates jedenfalls zu Kündigungsgründen, die dem Arbeitgeber bereits bei Ausspruch der Kündigung bekannt waren, - und nur um solche geht es im Streit - steht auch im Wider-
des in § 102 BetrVG geregelten Anhörungsverfahrens. Der Zweck der Beteiligung des Betriebsrates vor Ausspruch einer Kündigung



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



soll diesem ermöglichen, auf den Willensbildungsprozeß des Arbeitgebers Einfluß nehmen zu können. Der Betriebsrat soll in die Lage versetzt werden, durch seine Stellungnahme, insbesondere durch das Aufzeigen von Bedenken oder durch die Einlegung eines Widerspruchs, auf die Entscheidung des Arbeitgebers über die beabsichtigte Kündigung einwirken zu können (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 102 BetrVG 1972 [zu III 2 a der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Diese Möglichkeiten der Einflußnahme auf den Kündigungsschluß entfallen bei einer nachträglichen Beteiligung über nachzuschiebende Kündigungsgründe; die Kündigungsabsicht ist in diesen Fällen bereits verwirklicht. Eine nachträgliche Beteiligung zu einem Teil der Kündigungsgründe nimmt dem Betriebsrat zudem die Möglichkeit, vor Ausspruch der Kündigung über den gesamten Kündigungssachverhalt zu beraten. Da mehrere Kündigungsgründe oft in einer Wechselbeziehung zueinander stehen, würden die in § 102 BetrVG vorgesehenen gesetzlichen Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrates in unzulässiger Weise beeinflußt. Es ist nämlich nicht auszuschließen, daß die Reaktionen des Betriebsrates bei Kenntnis nur eines Teils der Kündigungsgründe anders ausfallen als bei Kenntnis des gesamten Kündigungssachverhaltes.

2. Eine Anwendung dieser Grundsätze auf den Streitfall führt zu dem Ergebnis, daß sich die Beklagte selbst für den Fall, daß das Landesarbeitsgericht nicht bereits aus den oben (unter II.) dargelegten Gründen zur Unwirksamkeit der ordentlichen Kündigung kommen sollte, nicht auf die nachgeschobenen betrieblichen Gründe berufen kann. Dies gilt selbst dann, wenn man in der Stellungnahme des Betriebsrates vom 4. Mai 1977, keine Einwendungen erheben zu wollen, eine Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung aus den ihm mitgeteilten verhaltensbedingten Gründen sieht. Auch der Umstand, daß die Beklagte den Betriebsrat am 21. Dezember 1977 erneut um die "Zustimmung" zu der am 5. Dezember 1977 erklärten ordentlichen Kündigung aus betriebsbedingten Gründen gebeten hat, ist nicht geeignet, der Beklagten die Möglichkeit eines Nachschreibens zu eröffnen.



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos heruntergeladen
Über 200 Gesetze
Über 1000 Urteile

