

Aktenzeichen: 7 AZR 104/79

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 4. März 1981

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

Gesetz: LPVG Baden-Württemberg 1975 § 77 Abs. 1, § 72 Abs. 1
und Abs. 2, § 68 Abs. 2; BPersVG § 108 Abs. 2; KSchG
1969 § 1 Abs. 2

Leitsätze:

1. Das in den Fällen einer vom Dienstherrn beabsichtigten ordentlichen Kündigung gemäß § 77 Abs. 1, § 72 Abs. 1 LPVG Baden-Württemberg 1975 durchzuführende Mitwirkungsverfahren ist nur dann ordnungsgemäß eingeleitet, wenn der Dienstherr dem Personalrat die Person des zu kündigenden Arbeitnehmers bezeichnet, die Art der Kündigung (z.B. ordentliche oder außerordentliche Beendigungskündigung), gegebenenfalls auch den Kündigungstermin angibt und die Gründe für die Kündigung mitteilt (im Anschluß an BAG 26, 27 = AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972).
2. Die zur ordnungsgemäßen Einleitung eines Mitwirkungsverfahrens gemäß § 77 Abs. 1, § 72 Abs. 1 LPVG Baden-Württemberg 1975 erforderliche Angabe der Kündigungsgründe setzt voraus, daß der Dienstherr dem Personalrat den für die Kündigung maßgebenden Sachverhalt näher umschreibt, insbesondere die Tatsachen angibt, aus denen er seinen Kündigungsentschluß herleitet. Eine nur pauschale, schlagwort- oder stichwortartige Bezeichnung des Kündigungsgrundes genügt in der Regel ebenso wenig wie die Mitteilung eines Werturteils ohne Angabe der für die Bewertung maßgebenden Tatsachen (im Anschluß an BAG AP Nr. 17, 18 und 19 zu § 102 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).
3. Eine Abmahnung liegt vor, wenn der Arbeitgeber in einer für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise Leistungsmängel beanstandet und damit den Hinweis verbindet, daß im Wiederholungsfalle der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sei (Bestätigung des Senatsurteils vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 75/78 -, AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung).



7 AZR 104/79

5 Sa 137/78 Baden-Württemberg

Verkündet am
4. März 1981

gez. Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

PP.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. März 1981 durch den Richter Dr. Jobs als Vorsitzenden, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Kleeschulte für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 17. November 1978 - 5 Sa 137/78 - aufgehoben.
2. 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 !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die im Jahre 1923 geborene Klägerin ist seit dem 11. Dezember 1972 bei der Beklagten als Verwaltungsangestellte beschäftigt. Zuletzt war sie seit dem 1. Oktober 1974 beim Landesamt für Besoldung und Versorgung mit einer monatlichen Bruttovergütung von 2.048,56 DM tätig. Die Klägerin wurde zunächst in den Referaten 55, 54, 52 und 34 eingesetzt. Wegen unbefriedigender Leistung, widerwilliger Befolgung von Anordnungen und unkollegialen Verhaltens war die Klägerin auf Wunsch der Vorgesetzten jeweils nach wenigen Wochen oder Monaten versetzt worden. Im August 1976 wurde die Klägerin zur Buchhaltung der Kasse des Landesamtes versetzt. Am 13. Oktober 1977 kam es zwischen der Klägerin und ihren Vorgesetzten in Anwesenheit des stellvertretenden Personalratsvorsitzenden zu einer Aussprache über das unkollegiale Verhalten der Klägerin, die Nichteinhaltung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Mißachtung ihres unmittelbaren Vorgesetzten. Über den Verlauf dieser Unterredung fertigte der Abteilungsdirektor S eine Aktennotiz, die mit folgenden Formulierungen schließt:

- "Abt. Dir. S stellte abschließend fest:
1. Ich mahne Sie hiermit ab.
 2. Sie haben den Anordnungen von OAR R Folge zu leisten.
 3. Sie haben Ihre Arbeiten täglich dem OBH abzuliefern.
 4. Sie haben wöchentlich 40 Arbeitsstunden zu leisten.
 5. Der Arbeitszeitbogen ist pünktlich auszufüllen."

Am 29. März 1978 kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30. Juni 1978 mit der Begründung, sie habe trotz Abmahnung vom 13. Oktober 1977 die wöchentliche Arbeitszeit nicht eingehalten, den Anordnungen ihres Vorgesetzten nicht Folge geleistet und durch unverträgliches Verhalten den Betriebsfrieden so nachhaltig gestört, daß niemand

- 3 -



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



mehr mit ihr zusammenarbeiten wolle. Vor Ausspruch der Kündigung war dem Personalrat der Anhörungsbogen vom 19. März 1978 nebst Schreiben des Landesamtes für Besoldung und Versorgung vom 6. März 1978 an das Rechtsreferat und dessen Stellungnahme vom 15. März 1978 übermittelt worden. In dem Schreiben vom 6. März 1978 wird mitgeteilt, daß sich die Klägerin in einem an die Amtsleitung gerichteten Schreiben vom 22. Januar 1978 in unsachlicher Weise über ihre Vorgesetzten und Mitarbeiter beklagt und den ausgeschiedenen Mitarbeiter K zu Unrecht beschuldigt habe, das Vorschubbuch manipuliert zu haben. In der Stellungnahme des Rechtsreferats vom 15. März 1978 wird darauf hingewiesen, daß die beabsichtigte Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt sei, da sich die Klägerin trotz Abmahnung beharrlich den Anordnungen von Oberamtsrat R widersetze, ihre wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht eingehalten und den Betriebsfrieden so nachhaltig gestört habe, daß kein Mitarbeiter der Kasse mehr mit ihr zusammenarbeiten wolle.

Mit der Klage wendet sich die Klägerin gegen diese Kündigung, die sie bereits wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Personalrates für unwirksam hält. Dem Personalrat seien die Kündigungsgründe nur unsubstantiiert mitgeteilt worden. Die Kündigung sei auch sozialwidrig. Die von der Beklagten angegebenen Kündigungsgründe - unbefriedigende Leistung, fehlende Bereitschaft zur Befolgung von Anweisungen ihres Vorgesetzten, unkollegiales und unverträgliches Verhalten, Störung des Betriebsfriedens - seien unzutreffend. Darüber hinaus seien die Vorwürfe unsubstantiiert. Im übrigen fehle es auch an einer ordnungsgemäßen Abmahnung. Bei dem Gespräch am 13. Oktober 1977 sei sie zwar ermahnt worden, nicht aber unter Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen abgemahnt worden. Unrichtig sei auch, daß sie nach der Aussprache vom 13. Oktober 1977 ihre vertraglichen Pflichten verletzt habe. Entsprechend der Aufforderung ihres Abteilungsdirektors habe sie ihrem unmittelbaren Vorgesetzten zunächst täglich die von ihr erledigten Arbeiten vorgelegt. Nachdem sie gemerkt habe, daß ihr unmittelbarer Vorgesetzter ihre Arbeiten nicht selbst prüfe, sondern von anderen Buchhalterinnen prüfen



- 4 -

lasse, habe sie die Vorlage ihrer Arbeiten eingestellt. Dagegen sei richtig, daß sie auch nach dem 13. Oktober 1977 gelegentlich die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden unterschritten habe. Diese Arbeitszeitversäumnisse könnten aber mit weit über 100 Überstunden, die sie seit Oktober 1976 geleistet hätte, verrechnet werden.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 29. März 1978 nicht zum 30. Juni 1978 aufgelöst worden ist, sondern darüber hinaus fortbesteht. Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat vorgetragen, die Klägerin habe sich wiederholt den Anordnungen ihres unmittelbaren Vorgesetzten widersetzt, die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht eingehalten und die Mittagspause regelmäßig um eine Stunde überzogen. Durch unkollegiales Verhalten habe sie den Betriebsfrieden gestört, so daß die Mitarbeiter eine Zusammenarbeit mit der Klägerin abgelehnt hätten. Trotz Abmahnung vom 13. Oktober 1977 habe die Klägerin das beanstandete Verhalten fortgesetzt, ihren unmittelbaren Vorgesetzten nicht als solchen anerkannt, sich dessen Anordnungen widersetzt, die Arbeitszeiten nicht eingehalten und sich auch weiterhin unkollegial verhalten. Trotz einer im Gespräch vom 13. Oktober 1977 erfolgten Anweisung habe die Klägerin nur vorübergehend ihre täglichen Arbeiten ihrem unmittelbaren Vorgesetzten vorgelegt. Als sie deswegen am 12. Dezember 1977 zur Rede gestellt worden sei, habe sie erklärt, sie mache das nicht mehr, weil sie sich dabei wie eine Verbrecherin vorkomme. Am 14. März 1978 habe sie eine Anordnung der Buchhalterin Sch nicht befolgt. Die Klägerin sei zu kollegialem und kooperativem Verhalten nicht fähig. Auf dieser Ebene liege auch ihr Schreiben vom 22. Januar 1978 an die Amtsleitung unter Übergehung ihres unmittelbaren Vorgesetzten, in welchem sie einen ausgeschiedenen Mitarbeiter der Manipulation bezichtigt habe. Dem Personalrat seien sämtliche Vorgänge, die zur Kündigung geführt hätten, im Detail bekannt gewesen.

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

- 5 -



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



- 5 -

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es hat ausgeführt, es könne offenbleiben, ob der Personalrat ordnungsgemäß beteiligt worden sei, denn die Kündigung sei nicht sozial gerechtfertigt. Die gegenüber der Klägerin erhobenen Vorwürfe seien teilweise bereits mangels substantiierter Darlegung durch die Beklagte nicht beachtlich. Mangels Vorliegens einer ordnungsgemäßen Abmahnung könne auch die Nichteinhaltung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden die Kündigung nicht rechtfertigen. Die Nichtbefolgung einer Anweisung der Buchhalterin Sch sei zwar eine Pflichtwidrigkeit, die aber für eine ordentliche Kündigung nicht gewichtig genug sei.

Gegen dieses Urteil hat das beklagte Land Berufung eingelegt und in Ergänzung seines erstinstanzlichen Vorbringens im wesentlichen vorgetragen: Bei dem Gespräch vom 13. Oktober 1977 sei die Klägerin ordnungsgemäß abgemahnt worden. Es sei ihr auch mitgeteilt worden, daß sie im Falle der weiteren Nichteinhaltung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden mit einer Kündigung rechnen müsse. Gleichwohl habe sie die wöchentliche Arbeitszeit bis Januar 1978 nahezu wöchentlich unterschritten, ohne die Arbeitszeitversäumnisse nachzuarbeiten.

Die Beklagte hat hilfsweise beantragt, das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1978 gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen.

Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, während das beklagte Land die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

I. Das angefochtene Urteil beruht schon deswegen auf einem Rechtsfehler, der nach § 565 Abs. 1 ZPO eine Zurückverweisung erforderlich macht, weil es an ausreichenden Feststellungen zur Beurteilung der Frage fehlt, ob die Kündigung bereits wegen nicht ordnungsgemäßer Beteiligung des Personalrats gemäß § 108 Abs. 2 BPersVG unwirksam ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die ordentliche Kündigung des beklagten Landes sei nicht bereits wegen mangelhafter Mitwirkung des Personalrats gemäß § 77 Abs. 1, § 72 Abs. 1, § 68 Abs. 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg in der Fassung vom 1. Oktober 1975 (LPVG) unwirksam. Das in § 72 Abs. 1 LPVG geregelte Mitwirkungsverfahren erfordere, daß dem Personalrat die beabsichtigte Kündigung rechtzeitig bekanntzugeben und auf Verlangen mit ihm zu erörtern sei. Die rechtzeitige Bekanntgabe der beabsichtigten Kündigung gegenüber dem Personalrat habe in der in § 68 Abs. 2 LPVG vorgesehenen Art und Weise zu erfolgen, nämlich durch rechtzeitige und umfassende Unterrichtung, d.h. für den Fall der Kündigung durch Mitteilung der Kündigungsgründe. Die Unterrichtung des Personalrats sei durch Schreiben vom 19. März 1978 erfolgt, wobei diesem Schreiben als Anlagen unstreitig das Schreiben des Landesamtes für Besoldung und Versorgung vom 6. März 1978 an das Rechtsreferat und dessen Stellungnahme vom 15. März 1978 beigelegt gewesen seien. Dort sei mit ausreichender Konkretisierung u.a. festgehalten, daß die Kündigung beabsichtigt sei, weil die Klägerin ihre wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden trotz Abmahnung nicht eingehalten habe. Sofern dem Personalrat diese Mitteilung nicht ausgereicht hätte, wäre es seine Sache gewesen, sich im einzelnen - unter Vorlage der Arbeitszeitunterlagen - über das Ausmaß der Arbeitszeitversäumnisse zu unterrichten. Hiervon habe der Personalrat keinen Gebrauch gemacht und stattdessen am 22. März 1978 unter Hinweis auf § 77 LPVG keine Bedenken erhoben. Der Umstand, daß das beklagte Land dem Personalrat nicht von sich aus die Arbeitszeiterfassungen der Klägerin vorgelegt habe, berühre die Ordnungsmäßigkeit der Einleitung und Durchführung des Beteiligungsverfahrens nicht.

- 7 -



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



2. Wie die Revision zu Recht rügt, hat das Landesarbeitsgericht damit zu geringe Anforderungen an die dem Dienstherrn im Falle einer geplanten ordentlichen Kündigung obliegenden Unterrichtungspflicht aufgestellt.

a) Die Verpflichtung des Dienstherrn zu einer ordnungsgemäßen Einleitung des in § 77 Abs. 1, § 72 LPVG geregelten Mitwirkungsverfahrens erfordert eine Unterrichtung des Personalrats über die Person des zu kündigenden Arbeitnehmers, die Art der Kündigung und gegebenenfalls den Kündigungsstermin sowie die Angabe der Kündigungsgründe (BAG 26, 27 = AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972). Der Umstand, daß im Unterschied zu § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG in § 77 Abs. 1 LPVG – ebenso wie in § 79 Abs. 1 BPersVG – keine ausdrückliche Verpflichtung des Dienstherrn zur Mitteilung der Kündigungsgründe festgelegt ist, besagt nicht, daß damit der Dienstherr von einer Begründungspflicht befreit werden sollte. Abgesehen davon, daß der Gesetzgeber bei der schwächeren Ausgestaltung der Beteiligungsrechte des Personalrats in den Fällen einer außerordentlichen Kündigung in § 77 Abs. 3 Satz 2 LPVG (ebenso in § 79 Abs. 3 Satz 2 BPersVG) eine Begründungspflicht ausdrücklich gesetzlich festgelegt hat, ergibt sich aus dem Sinn und Zweck des in § 77 Abs. 1, § 72 LPVG geregelten Mitwirkungsverfahrens eine Verpflichtung des Dienstherrn, den Personalrat über die Gründe für die beabsichtigte Kündigung zu unterrichten. Diese Begründungspflicht ist insbesondere deshalb notwendig, weil der Personalrat nur dann in die Lage versetzt wird, Einwendungen i.S. des § 77 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 bis 5 LPVG ordnungsgemäß zu erheben (vgl. zur entsprechenden Rechtslage nach dem BPersVG Dietz-Richardi, BPersVG, 2. Aufl., Bd. 2, § 79 Anm. 31; KR-Eztel, §§ 72, 79, 108 BPersVG Rz 14; Fischer-Goeres, Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder, § 72 Rz 7; Grabendorff-Windscheid-Ilbertz, BPersVG, 4. Aufl., § 79 Anm. 29; Lorenzen-Eckstein, BPersVG, § 79 Anm. 12). Der Personalrat kann seine Rechte nur dann sachgemäß ausüben, wenn der Dienstherr die Gründe für die beabsichtigte ordentliche Kündigung in einer Art und Weise mitteilt, daß er sich über die Umstände, die zur Kündigung führen sollen,



ein genaues Bild machen kann (vgl. BAG AP Nr. 17 und 19 zu § 102 BetrVG 1972 [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]). Dieser - aus dem Sinn und Zweck des in § 77 Abs. 1, § 72 LPVG geregelten Mitwirkungsverfahrens sich ergebenden - Begründungspflicht steht nicht entgegen, daß in § 72 Abs. 1 LPVG eine Erörterung der beabsichtigten Maßnahme nur auf Verlangen des Personalrats vorgesehen ist. Bei dem in der autonomen Entschließungsfreiheit des Personalrats liegenden Begehren auf Erörterung einer beabsichtigten Kündigung handelt es sich um einen weiteren - nicht zwingend vorgeschriebenen - Verfahrensabschnitt. Die für den Dienstherrn im Falle eines entsprechenden Ersuchens des Personalrats bestehende Erörterungspflicht ist unabhängig von der Verpflichtung, den Personalrat bereits bei der Bekanntgabe der beabsichtigten ordentlichen Kündigung über die Kündigungsgründe zu unterrichten. Für diesen Rechtsstandpunkt spricht auch die inhaltliche Ausgestaltung des § 72 Abs. 2 LPVG, wonach die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt gilt, wenn der Personalrat bei Erörterung seine Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrechterhält. Aus dieser Regelung geht hervor, daß es sich bei der Erörterung erst um einen nachgeordneten Verfahrensabschnitt handelt, der u.a. dazu dienen soll, die Berechtigung von bereits erhobenen Einwendungen des Personalrats zu erörtern.

Wie der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits für den Bereich des Anhörungsverfahrens des § 102 BetrVG ausgeführt hat, genügt der Arbeitgeber mit einer nur pauschalen, schlagwort- oder stichwortartigen Bezeichnung der Kündigungsgründe in der Regel seiner Begründungspflicht nicht. Der Arbeitgeber ist vielmehr verpflichtet, die Gründe für seine Kündigungsabsicht derart mitzuteilen, daß er dem Betriebsrat eine nähere Umschreibung des für die Kündigung maßgebenden Sachverhalts gibt. Die Kennzeichnung des Kündigungssachverhalts 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 (BAG AP Nr. 17 zu § 102 BetrVG 1972 [zu III 3 b der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Diese Grund-



sätze gelten entsprechend für das in § 77 Abs. 1, § 72 LPVG geregelte Mitwirkungsverfahren, da nur dann gewährleistet ist, daß der Personalrat von den ihm nach § 77 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 bis 5 LPVG zustehenden Rechten sachgerecht Gebrauch machen kann.

b) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts genügt das formularmäßige Mitteilungsschreiben vom 19. März 1978 nebst Anlagen (Schreiben des Landesamtes für Besoldung und Versorgung vom 6. März 1978 an das Rechtsreferat und dessen Stellungnahme vom 15. März 1978) nicht den Anforderungen, die an eine ordnungsgemäße Mitteilung der Kündigungsgründe zu stellen sind. Sowohl das Mitteilungsschreiben als auch die in Bezug genommenen Anlagen enthalten keine Mitteilung von konkreten Tatsachen, sondern nur schlagwortartige Angaben über die angeblichen Pflichtwidrigkeiten der Klägerin. Der in dem Schreiben vom 6. März 1978 enthaltene Hinweis, die Klägerin habe sich mit Schreiben vom 22. Januar 1978 "in unsachlicher Weise über ihre Vorgesetzten und Mitarbeiter beklagt", die Klägerin sei "unverträglich", die Klägerin habe wegen ihrem "allgemeinen Verhalten" bei den Abteilungen V und III abgelöst werden müssen, auch die Abteilungen II und IV hätten die Klägerin abgelehnt, die Klägerin habe zu Unrecht den zwischenzeitlich ausgeschiedenen Mitarbeiter K der Manipulation des Vorschubbuches beschuldigt, stellen nur pauschale, schlagwort- oder stichwortartige Bezeichnungen der Kündigungsgründe dar. Dies gilt ebenso für die in dem Schreiben des Rechtsreferats vom 15. März 1978 enthaltenen Angaben, wonach die beabsichtigte Kündigung darauf gestützt werden solle, daß die Klägerin trotz Abmahnung sich weiter den Anordnungen von OAR R beharrlich widersetze, ihre wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht eingehalten und weiterhin nachhaltig den Betriebsfrieden gestört habe, daß kein Mitarbeiter mehr mit der Klägerin zusammenarbeiten wolle.

c) Das Landesarbeitsgericht, das allein auf den Inhalt des Mitteilungsschreibens vom 19. März 1978 nebst Anlagen abgestellt hat, wird nunmehr den Vortrag des beklagten Landes



aufzuklären und zu berücksichtigen haben, daß dem Personalrat sämtliche Vorgänge, die zur Kündigung geführt hätten, im Detail bekannt gewesen seien. Es wird dabei insbesondere noch Feststellungen zu treffen haben, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Personalrat mündlich oder fernmündlich über die Kündigungsgründe unterrichtet worden ist, bzw. der Personalratsvorsitzende etwa aufgrund eigener Anschauung eine ausreichende Kenntnis von den Kündigungsgründen hatte (vgl. BAG 26, 102 [104 f.] = AP Nr. 3 zu § 102 BetrVG 1972 [zu I 2 b der Gründe] und BAG AP Nr. 19 zu § 102 BetrVG 1972 [zu III 3 b der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Personalratsvorsitzende Kenntnis von einschlägigen Unterlagen (z.B. Zeiterfassungskarten der Klägerin, Schreiben der Klägerin vom 22. Januar 1978) hatte. Sollte sich herausstellen, daß der Personalratsvorsitzende ausreichende Kenntnis von dem Inhalt der einschlägigen Unterlagen hatte, so würde eine möglicherweise fehlende förmliche Vorlage der einschlägigen Unterlagen nicht gemäß § 108 Abs. 2 BPersVG zur Unwirksamkeit der Kündigung führen. Hat nämlich der Personalratsvorsitzende bereits auf andere Weise (z.B. durch mündliches Verlesen, durch Wiedergabe des wesentlichen Inhaltes im Mitteilungsschreiben) ausreichende Kenntnis von dem Inhalt der zur sachgerechten Beurteilung des Kündigungssachverhalts erforderlichen Unterlagen erhalten, so liegt keine Verletzung der Unterrichtungspflicht vor. Fehlt es dagegen an einer ausreichenden Unterrichtung über den Inhalt der zur sachgerechten Beurteilung des Kündigungssachverhaltes notwendigen Unterlagen, stellt dies einen Verstoß gegen die Unterrichtungspflicht und damit einen Mangel in der Einleitung des Mitwirkungsverfahrens dar, der gemäß § 108 Abs. 2 BPersVG die Unwirksamkeit der Kündigung begründet.

d) Unbegründet ist dagegen die Rüge der Revision, das Mitwirkungsverfahren sei weitherin deshalb fehlerhaft, weil das beklagte Land es unterlassen habe, die Klägerin entsprechend der in § 72 Abs. 2 Satz 3, § 69 Abs. 2 Satz 6 LPVG festgelegten Verpflichtung vor Ausspruch der Kündigung anzuhören.



Die Revision verkennt, daß gemäß § 108 Abs. 2 BPersVG eine Kündigung nur dann unwirksam ist, wenn die in den jeweiligen Personalvertretungsgesetzen der Länder geregelten Beteiligungsrechte des Personalrats bei Kündigungen vom Dienstherrn verletzt werden (vgl. das Urteil des Senats vom 9. Mai 1980 - 7 AZR 376/78 - [demnächst] AP Nr. 2 zu § 108 BPersVG sowie BVerfG, Beschluß vom 27. März 1979 - 2 BvL 2/77 -, BVerfGE 51, 43; Dietz-Richardi, aaO, § 79 Anm. 170, 171). Es kann daher offenbleiben, ob das beklagte Land gemäß § 72 Abs. 2 Satz 3 i.V. mit § 69 Abs. 2 Satz 6 LPVG verpflichtet gewesen ist, die Klägerin bereits bei der Einleitung des Mitwirkungsverfahrens anzuhören.

II. Zur Frage, ob die Kündigung des beklagten Landes gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist oder nicht, kann der Senat ebenfalls nicht abschließend Stellung nehmen. Es bedarf insofern noch der Feststellung, ob die Klägerin am 13. Oktober 1977 unter Beachtung der vom Senat in dem Urteil vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 75/78 - (AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung) festgelegten Grundsätze abgemahnt worden ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zwar im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, daß bei Störungen im Leistungsbereich regelmäßig vor Ausspruch einer Kündigung eine vergebliche Abmahnung erforderlich ist. Es hat aber den Begriff der Abmahnung insofern verkannt, als eine ordnungsgemäße Abmahnung lediglich voraussetze, daß "der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eindrucksvoll ein konkret pflichtwidriges Verhalten tadelnd vor Augen stelle". Damit hat das Landesarbeitsgericht unzutreffend auf das Erfordernis der Inaussichtstellung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen für den Wiederholungsfall verzichtet. Denn der Senat hat in dem Urteil vom 18. Januar 1980 (aaO, [zu 2 a der Gründe]) ausgeführt, daß eine Abmahnung nur dann anzunehmen sei, wenn der Arbeitgeber in einer für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise Leistungsmängel beanstandet und damit den Hinweis verbindet, daß im Wiederholungsfalle der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sei. Die der Abmahnung innewohnende



gez.: Dr. Jobs Dr. Steckhan Dr. Becker
Heidenreich Kleeschulte