

Aktenzeichen: 7 AZR 358/81

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 11. Mai 1983

- 7 AZR 358/81 -

I. Arbeitsgericht

Stuttgart

Urteil vom 4. Februar 1981

- 8 Ca 487/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg

Urteil vom 11. Juni 1981

- 4 Sa 29/81 -

Für die Amtliche Sammlung:

Nein

Für die Fachpresse:

Nein

Entscheidungsstichwort:

Unwirksamkeit einer Kündigung nach § 102 BetrVG

Gesetz:

BetrVG 1972 §§ 102, 28, 26 Abs. 3 Satz 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Frage der ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrates (hier: Personalausschusses) bei einer Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer, der noch nicht sechs Monate dem Betrieb angehört.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 358/81

4 Sa 29/81 Baden-Württemberg

Verkündet am
11. Mai 1983

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 11. Mai 1983 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Hollmann und Dr. Kleemann für
Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

tionsverfahren beendet sei.

Mit Schreiben vom 12. August 1980 teilte die Beklagte dem Kläger ebenso wie den anderen Arbeitnehmern der Abteilung 1674 unter anderem folgendes mit:

"In der heutigen abschließenden Besprechung erklärte der Betriebsrat, daß nach dieser Untersuchung nun keine Einwände gegen die Richtigkeit der Vorgabezeiten bestehen. Damit ist das Reklamationsverfahren der Vorgabezeiten für die oben genannten Arbeitsplätze abgeschlossen.

Die neuen Vorgabezeiten werden ab sofort in den Betrieb gegeben und uneingeschränkt mit Wirkung vom 1.9. 1980 wirksam. Wir erwarten von Ihnen, daß Sie an Ihren Arbeitsplätzen eine Leistung entsprechend den gültigen Vorgabezeiten erbringen, damit die Gruppe I der Kostenstelle 1674, einen Gruppenakkord von mindestens 100 % ausgezahlt bekommt.

In der heutigen abschließenden Besprechung hat der Betriebsrat gefordert, an den oben genannten Arbeitsplätzen Zeitzuschläge zu gewähren. Die Werkleitung hat diese Forderung unter Hinweis auf die bestehende Erholzeit von 40 Minuten/Schicht abgelehnt."

Bei seiner Tätigkeit an der KUKA-Schweißmaschine hatte der Kläger seit seiner Einstellung bis Ende Juli 1980 84,03 % der Vorgabezeit erreicht. Die Vorgabezeit an diesem Arbeitsplatz war von dem laufenden Reklamationsverfahren nicht betroffen, wohl aber die an dem Arbeitsplatz "Kleinteile schweißen". An diesem ihm seit Anfang August 1980 zugewiesenen Arbeitsplatz hatte der Kläger im August 71,98 %, im September 98,5 % und nach Zugang der Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 10. Oktober 1980 103,6 % der Vorgabezeit erreicht.

Nach dem Vortrag der Beklagten erbrachten von der durchschnittlich elf Mann zählenden Arbeitsgruppe "Kleinteile



-4-

schweißen" im August drei Mitarbeiter eine Leistung von 103 %, im September "rund fünf Mitarbeiter" mehr als 100 %. Nach dem Vorbringen des Klägers seien es bis zum Zeitpunkt seiner Kündigung zwei Mitarbeiter gewesen, die die neuen Vorgabezeiten erreicht hätten.

Mit Schreiben vom 9. September 1980 teilte die Beklagte dem Betriebsrat mit, sie beabsichtige das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum nächstmöglichen Termin ordentlich zu kündigen. Die Mitteilung enthält weiter folgende Angaben und Begründung:

"Name, Vorname:	P	Georgios
Geburtsdatum:	1936	
Familienstand:	verh.	
Kinder laut Lohnsteuerkarte:	2	
Ausbildung:	-	
Eintrittsstichtag:	5.5.80	
Abteilung:	1674	
Tätigkeit:	Maschinenarbeiter	
in Position ab:	5.5.80	

Begründung:

Mit unserem Schreiben vom 12.8.80 wurde Herr P. darauf hingewiesen, daß das Reklamationsverfahren der Vorgabezeiten für seinen Arbeitsplatz intensiv mit dem Betriebsrat beraten und am selben Tag abgeschlossen wurde. Wir machten Herrn P. darauf aufmerksam, daß die neuen Vorgabezeiten mit Wirkung vom 1.9.80 uneingeschränkt wirksam werden. Zudem wurde er aufgefordert, die ihm bekannte entsprechende Leistung zu erbringen.

Trotz dieser Aufforderung erbringt Herr P. nach wie vor nicht die von ihm an diesem Platz zu erwartende Leistung. Wir beabsichtigen, das mit ihm eingegangene Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 3. bzw. 10.10.80



-5-

zu beenden.

Wir bitten um Ihre Stellungnahme bis spätestens
16.9.1980."

Dieses Schreiben ging am 12. September 1980 beim Betriebsrat
ein.

Der Betriebsrat der Beklagten hat zur selbständigen Erledigung personeller Angelegenheiten einen Personalausschuß gebildet. Dessen Vorsitzender teilte der Beklagten mit Schreiben vom 18. September 1980, das bei der Personalabteilung der Beklagten am 19. September 1980 einging, folgendes mit:

"Betr.:

Kündigung des Kollegen P , Georgios

Wir bitten um Auskunft über den Einsatz des Kollegen P. an den verschiedenen Arbeitsplätzen, die dort jeweils angesetzten Vorgabezeiten und die von Kollege P. an den jeweiligen Arbeitsplätzen erbrachten Leistungen.

Wir halten diese Angaben für erforderlich, um zu der beantragten Kündigung Stellung nehmen zu können."

Eine weitere Information des Betriebsrats erfolgte nicht.

Der Kläger hält die Kündigung aus mehreren Gründen für unwirksam. Er ist der Auffassung, der Betriebsrat sei zur beabsichtigten Kündigung nicht ordnungsgemäß angehört worden. Das Anhörungsschreiben vom 9. September 1980 reiche hierfür nicht aus. Ohne zusätzliche Auskünfte darüber, an welchen Arbeitsplätzen er im einzelnen beschäftigt gewesen sei, die dort jeweils angesetzten Vorgabezeiten und die erreichten Leistungen im einzelnen sei der Betriebsrat bzw. der Personalausschuß nicht in der Lage gewesen, die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und eine Stellungnahme abzugeben.



Der Betriebsrat bzw. der Personalausschuß sowie dessen Vorsitzende hätten entsprechende Kenntnisse auch nicht anderweitig erlangt. Der Vorsitzende des Personalausschusses habe lediglich gewußt, daß in der Abteilung 1674 alle Mitarbeiter mit Ausnahme von zwei Kollegen die neuen Vorgabezeiten bis zum Zeitpunkt der Kündigung nicht erbracht hätten. Der Personalausschuß habe jedoch keine Kenntnis darüber gehabt, an welchen Arbeitsplätzen er, der Kläger, eingesetzt gewesen sei, welche Vorgabezeiten dort jeweils gegolten hätten und welche Leistungen er jeweils erbracht habe. Zwar sei richtig, daß sich die für den Bereich 1674 zuständigen Betriebsratskollegen M und A ständig über den Leistungsstand der Arbeiter im Bereich 1674 als Ganzes informiert hätten. Die Bereichsbetriebsräte hätten somit zwar Kenntnisse über die Verhältnisse insgesamt gehabt, nicht aber die Arbeitsplätze und die dort erbrachten Leistungen den Kollegen namentlich zuordnen können. So habe auch der Vorsitzende des Personalausschusses anlässlich eines Anrufs bei seinem Kollegen M betreffend die Arbeitsplätze und Leistungen des Klägers die Antwort erhalten, er könne eine solche Auskunft nicht geben. Darauf hin habe der Vorsitzende des Personalausschusses das Schreiben vom 18. September 1980 verfaßt.

Dem Betriebsrat hätten somit die für eine Stellungnahme erforderlichen Informationen gefehlt.

Der Kläger ist außerdem der Auffassung, die Kündigung sei gemäß § 138 BGB unwirksam, da die Vorgabezeiten mangels Abschlusses des Reklamationsverfahrens zum Kündigungszeitpunkt nicht



-7-

verbindlich gewesen seien.

Schließlich seien die neuen Vorgabezeiten schlechthin nicht erfüllbar. Jedenfalls auf Dauer seien sie ohne zusätzliche Erholungszeiten biologisch und sozial unzumutbar.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die fristgerechte Kündigung der Beklagten vom 22. September 1980 zum 10. Oktober 1980 nicht beendet wurde.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Ansicht ist das Verfahren zur Anhörung des Betriebsrats ordnungsgemäß durchgeführt worden. Insbesondere sei der Betriebsrat durch das Informationsschreiben vom 9. September 1980 über die Gründe der beabsichtigten Kündigung ausreichend informiert worden. Ausführungen zu der Frage, an welchen Arbeitsplätzen der Kläger eingesetzt gewesen sei, welche Vorgabezeiten dort gegolten hätten und welche Leistungen er erbracht habe, seien nicht erforderlich gewesen. Außerdem sei dies aber dem Betriebsrat zum Zeitpunkt seiner Anhörung auch bekannt gewesen. Nach dem 15. Januar 1980 hätten monatlich Gespräche zwischen dem Leiter der Leistungslohnabrechnung und den Betriebsräten M . . . , A . . . und R . . . stattgefunden, in welchen diese über die Leistungsstände der einzelnen Mitarbeiter und der Mitarbeitergruppe als Ganzes informiert worden seien. Auch hätten die Mitarbeiter die Verpflichtung gehabt, ihre erbrachte Stückzahl und die entsprechenden Ausfallzeiten

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



täglich aufzuschreiben. Demnach habe sich der Betriebsrat über den Leistungsstand informieren können; hiervon habe er auch fast täglich Gebrauch gemacht. Außerdem habe im Rahmen der umfangreichen Störzeitanalyse eine intensive Beratung mit dem Betriebsrat stattgefunden, wobei er über die Vorgabezeit und die Leistung an jedem einzelnen Arbeitsplatz informiert worden sei.

Die Beklagte ist der Ansicht, daß sich der Betriebsrat das Wissen einzelner Betriebsratsmitglieder im Rahmen des § 102 BetrVG anrechnen lassen müsse.

Die Kündigung sei auch nicht aus anderen Gründen unwirksam, insbesondere seien die Vorgabezeiten wirksam eingeführt worden und auch nicht etwa sozial oder biologisch unzumutbar. Sie stehe auch nicht im Widerspruch zu ihrem Schreiben vom 12. August 1980.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit der Begründung stattgegeben, die Kündigung sei wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Darüber hinaus stelle die Kündigung eine unzulässige Rechtsausübung i.S. des § 242 BGB dar.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt und in Ergänzung zu ihrem erstinstanzlichen Vorbringen im wesentlichen folgendes vorgetragen: Der Betriebsrat sei bereits durch das Anhörungsschreiben vom 9. September 1980 ordnungsgemäß unterrichtet worden. Selbst wenn diese schriftliche Begründung



für unvollständig erachtet würde, habe jedenfalls der Vorsitzende des Personalausschusses die erforderliche Kenntnis gehabt, nachdem er sich seit der Einführung der neuen Vorgabezeiten für die Abteilung 1674 am 15. Januar 1980 an einer sich daran anschließenden umfangreichen und anhaltenden Diskussion über die Berechtigung der neuen Zeiten beteiligt habe.

Darüber hinaus müsse sich der Betriebsrat im Verfahren nach § 102 BetrVG auch das Wissen einzelner Mitglieder zurechnen lassen. Die mit Schreiben vom 18. September 1980 erbetene Zusatzinformation über die näheren Umstände der Kündigung sei im Betriebsrat bereits vorhanden gewesen. Die Betriebsratsmitglieder M und A hätten über die individuelle Leistung des Klägers genauestens Bescheid gewußt. Bereits seit November 1979 seien diese beiden Betriebsräte monatlich über den Leistungsstand der Abteilung des Klägers informiert worden. Jedes Mitglied der Abteilung – rund 32 Mitarbeiter pro Schicht – habe in einem sogenannten "Überwachungsbogen für Einzelabrechnung" seine tägliche Arbeitsleistung aufzuschreiben gehabt. Diese Überwachungsbögen seien wöchentlich von der Abteilung Arbeitswirtschaft eingesammelt worden. Aufgrund dieser Unterlagen sei sodann eine Liste sämtlicher Mitarbeiter der Abteilung erstellt worden, aus welcher die durchschnittliche Wochenleistung jedes Mitarbeiters ersichtlich gewesen sei, außerdem eine Liste, die die durchschnittliche Monatsleistung sämtlicher Mitarbeiter der Abteilung ergeben habe. Die beiden Betriebsratsmitglieder M und A hätten den Leiter der Abteilung Arbeitswirtschaft monatlich, oft mehrfach, aufgesucht und diese Listen



durchgesehen, auch noch nach der dem Kläger gegenüber ausgesprochenen Kündigung, so daß ausgeschlossen sei, daß diese beiden Betriebsräte nicht die konkrete Arbeitsleistung des Klägers im Verlaufe der Zeit seiner Beschäftigung gekannt hätten. Beide hätten im übrigen jederzeit nochmals die genannten Listen einsehen können, deren Vorhandensein auch jedem Mitglied des Personalausschusses bekannt gewesen sei.

Außerdem seien sämtlichen Mitarbeitern der Abteilung des Klägers die seit Januar 1980 geltenden Vorgabezeiten schriftlich in Tabellenform mitgeteilt worden. Diese Tabellen hätten an den einzelnen Arbeitsplätzen ausgehangen, so daß sich der Betriebsrat darüber und an Hand der täglichen Aufzeichnungen der Mitarbeiter auch über die erbrachten Stückzahlen und somit über den Leistungsstand jedes einzelnen Mitarbeiters habe informieren können. Davon habe er auch fast täglich Gebrauch gemacht.

Die Geltendmachung fehlender Information durch den Betriebsrat sei im übrigen rechtsmißbräuchlich, nachdem er erst am 7. Tag nach Zugang des Anhörungsschreibens vom 9. September 1980 kurz vor Dienstschluß weitere Information über den Kündigungsgrund erbeten habe, um so mehr als eine kurze Rückfrage bei dem zuständigen Abteilungsbetriebsrat A eine vollständige Information über die vom Kläger geleisteten Stückzahlen erbracht hätte.

Der Kläger hat hierauf im wesentlichen folgendes erwidert:
Die Beklagte habe auch im Berufungsverfahren nicht schlüssig



vorgetragen, daß und welche Betriebsratsmitglieder im Zeitpunkt der Einleitung des Anhörungsverfahrens gewußt hätten, welche Leistungen an seinem seinerzeitigen Arbeitsplatz mindestens gefordert worden seien und wieviel Prozent in welchen Zeiträumen er darunter geblieben sei, geschweige denn, daß der Vorsitzende des Personalausschusses, auf dessen Kenntnis es allein ankomme, beizeiten von diesen Umständen gewußt habe.

Im übrigen sei der Betriebsrat nicht gehalten, eine mangelhafte Information unverzüglich zu rügen, vielmehr könne er, wie hier geschehen, zunächst versuchen, mit eigenen Kräften geeignete Informationen zu erhalten und erst nach Scheitern dieses Versuchs den Arbeitgeber um nähere Aufklärung ersuchen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, die Kündigung der Beklagten sei wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrates gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob die Kündigung darüber hinaus auch aus anderen Gründen (§§ 138, 242 BGB) unwirksam ist.



I. Zur Begründung seines Standpunktes hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Das Anhörungsschreiben der Beklagten vom 9. September 1980 genüge inhaltlich nicht den Anforderungen, die auch bei einer innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG erklärten Kündigung zu beachten seien. In diesem Schreiben sei lediglich die Feststellung enthalten, der Kläger erbringe "nach wie vor nicht die von ihm an diesem Platz zu erwartende Leistung", obwohl er mit Schreiben vom 12. August 1980 darauf hingewiesen worden sei, daß das Reklamationsverfahren der Vorgabezeiten für seinen Arbeitsplatz abgeschlossen und die neuen Vorgabezeiten mit Wirkung vom 1. September 1980 uneingeschränkt wirksam geworden seien. Nach dem eigenen Vortrag der Beklagten sei der Kläger an diesem Arbeitsplatz ("Kleinteile schweißen") seit Anfang August 1980 eingesetzt gewesen. Das Anhörungsschreiben enthalte daher die Feststellung, der Kläger habe weder im August ("nach wie vor"), noch bis zum 9. September 1980 an seinem Arbeitsplatz "die erwartete Leistung" erbracht. Es könne dahingestellt bleiben, ob damit zum Ausdruck gebracht worden sei, daß der Kläger die den festgesetzten Vorgabezeiten entsprechende Leistung nicht erbracht habe. Aus der Sicht des Personalausschusses habe es zweifelhaft sein können, ob unter der "zu erwartenden Leistung" die Normalleistung von 100 % oder eine nur dem Durchschnitt der übrigen Arbeitnehmer entsprechende Leistung zu verstehen ist. Selbst wenn man davon ausgehe, daß die Mitteilung der Beklagten die Feststellung enthalte, der Kläger erbringe nicht die der Vorgabezeit entsprechende Leistung, so enthalte sie weder die Angabe des Arbeitsplatzes noch die des tatsächlichen Leistungsgrades des Klägers.



Beide Angaben seien erforderlich, um den Personalausschuß die Möglichkeit zu geben, die Stichhaltigkeit des Kündigungsgrundes zu prüfen und dazu Stellung nehmen zu können. Da der ganz überwiegende Teil der an den betreffenden Arbeitsplätzen tätigen Arbeitnehmer eine den Vorgabezeiten entsprechende Leistung nicht erbracht habe, sei die Angabe des konkreten Leistungsergebnisses und Arbeitsplatzes unerläßliche Voraussetzung, um zu der beabsichtigten Kündigung sachgerecht Stellung nehmen zu können.

Die mangelhafte Mitteilung der Kündigungsgründe im Anhörungsschreiben sei auch nicht deshalb ausnahmsweise unbeachtlich, weil der Personalausschußvorsitzende oder andere Mitglieder des Betriebsrates bzw. Personalausschusses Kenntnis von dem der Kündigung zugrunde liegenden Sachverhalt, d.h. vom Arbeitsplatz und den Leistungen des Klägers gehabt hätten. Soweit die Beklagte geltend mache, dem Personalausschuß seien die Gesamtumstände, die zur Kündigung des Klägers geführt hätten, sehr genau bekannt gewesen, könne aus einer derartigen generellen Kenntnis nicht der Schluß gezogen werden, der Personalausschußvorsitzende habe zum Zeitpunkt des Anhörungsverfahrens den konkreten Arbeitsplatz des Klägers und dessen individuelle Leistung gekannt. Die Beklagte könne sich auch nicht darauf berufen, jedem Mitglied des Personalausschusses und damit auch dem Personalausschußvorsitzenden, sei bekannt gewesen, daß alle Mitarbeiter der Abteilung 1674 seit Anfang Nov. 1979 in sog. Überwachungsbögen für Einzelabrechnung ihre tägliche Arbeitsleistung aufzuschreiben gehabt hätten. Die Möglichkeit der Kenntnisnahme durch den Personalausschußvorsitzenden sei nicht dazu geeignet, die nicht ordnungsgemäße Mittei-



lung der Kündigungsgründe zu ersetzen.

Es könne auch nicht davon ausgegangen werden, daß die beiden Betriebsratsmitglieder M und A zum Anhörungszeitpunkt Kenntnis vom Arbeitsplatz und der Leistung des Klägers gehabt hätten. Selbst ein konkretes Wissen dieser Betriebsratsmitglieder vom Kündigungssachverhalt müsse sich der Personalauschuß nicht zurechnen lassen, da sie nicht Mitglieder dieses Gremiums seien.

II. An die dieser Würdigung zugrundeliegenden Tatsachenfeststellungen ist der Senat gemäß § 561 Abs.2 ZPO gebunden, da die Beklagte hiergegen keine durchgreifenden Verfahrensrügen erhoben hat. Der Senat hat die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen geprüft und für nicht durchgreifend erachtet. Von einer Begründung der Entscheidung wird insoweit gemäß § 565 a ZPO abgesehen.

III. Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht den von ihm festgestellten Sachverhalt rechtsfehlerfrei dahin gewürdigt, daß die Kündigung der Beklagten wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrates gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam ist.

1. Das Landesarbeitsgericht ist unter Zugrundelegung der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 30, 386; BAG 31, 1 und 83 = AP Nr. 17, 18 und 19 zu § 102 BetrVG 1972) zutreffend davon ausgegangen, daß der Arbeitgeber den Betriebsrat gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG vor der Kündigung auch dann



anzuhören hat, wenn die beabsichtigte Kündigung innerhalb der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG erklärt werden soll. Auch bei der Bestimmung des Inhalts der dem Arbeitgeber hierbei obliegenden Unterrichtungspflicht hat es sich an die vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 30, 386 = AP Nr. 17 zu § 102 BetrVG 1972, zu III der Gründe; BAG 31, 1 = AP Nr. 18 zu § 102 BetrVG 1972, zu II 3 a der Gründe; BAG 31, 83 = AP Nr. 19 zu § 102 BetrVG 1972, zu III 2 b der Gründe) aufgestellten Grundsätze gehalten. Danach dürfen auch bei einer Kündigung in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses an die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers aus § 102 Abs. 1 BetrVG keine geringeren Anforderungen gestellt werden als bei einer Kündigung, gegen die der Arbeitnehmer gemäß §§ 1 ff. KSchG geschützt ist. Der Arbeitgeber hat aufgrund des Anhörungsgebots dem Betriebsrat den für die Kündigung maßgebenden Sachverhalt näher zu umschreiben, insbesondere die Tatsachen anzugeben, aus denen er seinen Kündigungsentschluß herleitet. Eine nur pauschale, schlagwort- oder stichwortartige Bezeichnung des Kündigungsgrundes genügt in der Regel ebensowenig wie die Mitteilung eines Werturteils ohne Angabe der für die Bewertung maßgebenden Tatsachen.

2. Ob diese Grundsätze auch für den Fall gelten, daß der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, dem Betriebsrat hinreichend ausführlich greifbare und auf bestimmte Tatsachen gestützte Kündigungsgründe anzugeben, etwa deshalb, weil er entweder überhaupt keine Gründe hat oder sein Kündigungsentschluß allein von subjektiven, durch Tatsachen nicht belegbaren Vorstellungen bestimmt wird, kann offenbleiben. Nach den für den Senat bindenden



Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts hatte die Beklagte Kenntnis davon, in welchem Umfang der Kläger bei seinen Arbeitsleistungen hinter den Vorgabezeiten zurückblieb. Bei dieser Sachlage war die Beklagte gehalten, dem Betriebsrat nicht nur ein Werturteil über die Arbeitsleistung des Klägers, sondern auch die für ihre Bewertung maßgeblichen Tatsachen mitzuteilen. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, bedurfte es zumindest der Angabe des vom Kläger zuletzt innegehabten Arbeitsplatzes sowie des genauen Ausmaßes (=prozentuale Abweichung von den Vorgabezeiten) der dem Kläger vorgeworfenen Minderleistung.

a) Diesen inhaltlichen Anforderungen genügt das formularmäßige Mitteilungsschreiben der Beklagten vom 9. September 1980 nicht.

Der Senat hat dabei keine irgendwie gearteten grundsätzlichen Bedenken gegen die von der Beklagten verwendeten Anhörungsformulare. Für eine wirksame Anhörung nach § 102 BetrVG ist aber erforderlich, daß das Anhörungsformular die gesetzlich notwendigen Angaben enthält. Daran fehlt es im Streitfall. Der Hinweis, der Kläger "erbringe nach wie vor nicht die von ihm an diesem Platz zu erwartende Leistung", stellt lediglich ein Werturteil dar. In welchem Umfange und in welchen Zeiträumen der Kläger die Vorgabezeiten nicht eingehalten haben soll, geht hieraus nicht hervor. Auch aus dem Schreiben der Beklagten vom 12. August 1980, das im übrigen wegen des fehlenden Hinweises auf die Bestands- oder Inhaltsgefährdung nicht als Abmahnung angesehen werden kann (vgl. BAG Urteil vom 18. Januar 1980 - 7 AZR 75/78 - AP Nr. 3



zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung) ergibt sich kein eindeutiger Hinweis auf das genaue Ausmaß der dem Kläger vorgeworfenen Minderleistung. Daß diese Angaben für eine sachgerechte Mitwirkung des Betriebsrates auch notwendig gewesen sind, ergibt sich aus dem Inhalt des Schreibens vom 18. September 1980, in dem der Vorsitzende des Personalausschusses um Auskunft über den Einsatz des Klägers an den verschiedenen Arbeitsplätzen, die dort jeweils angesetzten Vorgabezeiten und die von dem Kläger jeweils erbrachten Leistungen bittet. Die Kenntnis dieser Angaben ist auch aus Gründen des kollektiven Kündigungsschutzes erforderlich, da der Betriebsrat auch bei Arbeitnehmern, die noch nicht den allgemeinen Kündigungsschutz (§§ 1 ff. KSchG) in Anspruch nehmen können, darauf zu achten hat, daß keine willkürlichen Kündigungen ausgesprochen werden.

b) Nach den für den Senat bindenden Tatsachenfeststellungen hatten die Mitglieder des Personalausschusses zum Zeitpunkt der Anhörung auch nicht von sich aus bereits die erforderliche Kenntnis von dem Arbeitsplatz des Klägers sowie von dem Ausmaß der dem Kläger vorgeworfenen Minderleistung.

Angesichts dieser Fallgestaltung bedarf es keiner Entscheidung, ob die vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 28. März 1974 (BAG 26, 102 = AP Nr. 3 zu § 102 BetrVG 1972) vertretene Ansicht, nach der jedenfalls in einem kleinen Betrieb eine nochmalige Schilderung des Kündigungssachverhalts entbehrlich sein kann, wenn der Betriebsratsvorsitzende bereits anderweitige Kenntnis von den Kündigungsgründen hat,



auf Großbetriebe anzuwenden ist oder nicht.

Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang zutreffend angenommen, daß die generelle Kenntnis des Personalausschußvorsitzenden von den Schwierigkeiten an den von der Reklamation betroffenen Arbeitsplätzen in der Abteilung 1674 sowie von der allgemeinen Minderleistung an diesen Arbeitsplätzen eine nähere Konkretisierung der dem Kläger vorgeworfenen Minderleistung im Anhörungsverfahren nicht entbehrlich gemacht habe. Die bislang vom Bundesarbeitsgericht noch nicht entschiedene Frage einer Ausdehnung der im Urteil vom 28. März 1974 (aaO) aufgestellten Grundsätze auf Großbetriebe bedürfte nur dann der Entscheidung, wenn im Streitfall vom Landesarbeitsgericht für den Senat bindend festgestellt worden wäre, daß der Personalausschußvorsitzende oder im Falle seiner Verhinderung dessen Stellvertreter die für eine wirksame Anhörung nach § 102 BetrVG erforderliche Kenntnis von dem Kündigungssachverhalt gehabt hätten (vgl. BAG 27, 209 = AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972, zu I 1 der Gründe; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 26 Rz 46; Fitting/Auffarth/ Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 26 Rz 35).

c) Wie das Landesarbeitsgericht weiterhin zutreffend angenommen hat, reicht die Möglichkeit einer entsprechenden Kenntniserlangung - etwa durch Einsichtnahme in betriebliche Unterlagen (z.B. Überwachungsbögen für die Vergütungsberechnung) - von dem maßgeblichen Kündigungssachverhalt durch den Personalausschußvorsitzenden oder dessen Stellvertreter für eine wirksame Anhörung nach § 102 BetrVG nicht aus. Der Zweite Senat des Bundes-



arbeitsgerichts hat in dem Urteil vom 13. Juli 1978 (BAG 30, 386 = AP Nr. 17 zu § 102 BetrVG 1972, zu III 3 b der Gründe) entschieden, daß die Unterrichtung des Arbeitgebers über den Kündigungssachverhalt so genau und so umfassend sein muß, 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. Entgegen der Ansicht der Revision handelt es sich auch dann um derartige "Nachforschungen", wenn der Betriebsrat sich die erforderliche Kenntnis von dem Kündigungssachverhalt durch Einsichtnahme in ihm zugängliche Unterlagen hätte verschaffen können. Die Auffassung der Revision verkennt, daß die für eine sachgerechte Mitwirkung des Betriebsrates erforderliche Kenntnisverschaffung von dem maßgeblichen Kündigungssachverhalt in den Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich des Arbeitgebers fällt. Wegen der zeitlich begrenzten (§ 102 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG) Mitwirkungsbefugnisse muß der Betriebsrat bereits bei der Einleitung des Anhörungsverfahrens Klarheit darüber haben, auf welche Tatsachen der Arbeitgeber seinen Kündigungsentschluß stützt. Die Zeit des Anhörungsverfahrens soll der Betriebsrat voll dazu nutzen können, die Stichhaltigkeit der vom Arbeitgeber mitgeteilten Kündigungsgründe zu überprüfen. Durch eine zunächst erforderliche Feststellung der vom Arbeitgeber nicht mitgeteilten Kündigungstatsachen durch den Betriebsrat würde das Anhörungsverfahren in zeitlicher Hinsicht zum Nachteil des Betriebsrats verkürzt.

d) Dem Landesarbeitsgericht ist schließlich auch insoweit zuzu-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

stimmen, als es angenommen hat, daß selbst bei einer zugunsten der Beklagten unterstellten Kenntnis der nicht dem Personalausschuß angehörenden Betriebsratsmitglieder M und A keine Zurechnung des Wissens gegenüber dem Personalausschuß in Betracht komme.

Ist die Mitbestimmung bei Kündigungen - wie hier - einem besonderen Ausschuß des Betriebsrates (§ 28 BetrVG) übertragen, so ist nur dieser Ausschuß als "Betriebsrat" i.S. des § 102 BetrVG anzusehen. Zuständig für die Entgegennahme von Erklärungen (z.B. Mitteilung der Kündigungsgründe) ist nur der Vorsitzende dieses Ausschusses (vgl. BAG 27, 209 = AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972, zu I 1 der Gründe) oder im Fall seiner Verhinderung dessen Stellvertreter. Dies ergibt sich aus einer entsprechenden Anwendung des § 26 Abs. 3 Satz 2 BetrVG. Eine Erweiterung dieses Personenkreises auf andere betriebsverfassungsrechtliche Funktionsträger (z.B. sonstige Mitglieder des Personalausschusses oder nicht dem Personalausschuß angehörende Betriebsratsmitglieder) ist aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit abzulehnen. Die Beschränkung einer Wissenszurechnung auf den Ausschußvorsitzenden oder im Fall seiner Verhinderung auf dessen Stellvertreter trägt dem Interesse beider Betriebspartner an einer möglichst klaren und eindeutigen betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzabgrenzung Rechnung. Für den Arbeitgeber ist es wichtig, daß bereits bei der Einleitung eines Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG feststeht, welche betriebsverfassungsrechtlichen Funktionsträger als Ansprechpartner für eine Wissenszurechnung in Betracht kommen. Um eine sachgerechte Ausübung der



betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungsrechte zu gewährleisten, muß auch auf Seiten des Betriebsrates bereits bei der Einleitung des Anhörungsverfahrens der für eine Wissenszurechnung in Betracht kommende Personenkreis eindeutig feststehen. Insbesondere in Großunternehmen würde es zu einer nicht unerheblichen Erschwerung der Betriebsratsarbeit führen, wenn der Personalausschuß-Vorsitzende oder im Fall seiner Verhinderung dessen Stellvertreter die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben notwendigen Informationen bei nicht dem Personalausschuß angehörenden Betriebsratsmitgliedern einholen müßten.

Aus den dargelegten Gründen kann daher eine Wissenszurechnung von den maßgeblichen Kündigungstatsachen gegenüber dem Personalausschuß nur dann erfolgen, wenn entweder der Vorsitzende des Personalausschusses oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter zum Anhörungszeitpunkt die erforderliche Kenntnis von dem Kündigungssachverhalt besitzt.

Ein derartiger Kenntnisstand ist vom Landesarbeitsgericht bei diesem Personenkreis nicht festgestellt worden, so daß es selbst dann an einer wirksamen Anhörung i.S. des § 102 BetrVG fehlte, wenn die nicht dem Personalausschuß angehörenden Betriebsratsmitglieder M und A die erforderliche Kenntnis von den für die Beklagte maßgeblichen Kündigungssachverhalt gehabt haben sollten.

Dementsprechend war die Revision mit der Kostenfolge aus



-22-

§ 97 ZPO zurückzuweisen.

Bichler

Roeper

Dr. Becker

Hollmann

Dr. Kleemann

