

Aktenzeichen: 7 AZR 447/79

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 25. November 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Abs. 3; BetrVG 1972 § 102 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Zurechenbarkeit des Wissens eines einzelnen Betriebsratsmitglieds. Umfang der Mitteilungspflicht des Arbeitgebers nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 447/79

2 Sa 127/78 Baden-Württemberg

Verkündet am
25. November 1981

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 25. November 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blaeser und Straub für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 31. Januar 1979 - 2 Sa 127/78 - wird zurückgewiesen.

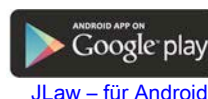
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



Tatbestand:

Der Kläger, von Beruf Dreher, war bei der Beklagten seit April 1974 als Fräser beschäftigt. Mit Schreiben vom 15. Oktober 1975 unterrichtete die Beklagte den Betriebsrat davon, daß dem Kläger am 24. Oktober 1975 zum 7. November 1975 wegen Arbeitsmangels infolge von Absatzschwierigkeiten gekündigt werden solle. Der Betriebsrat widersprach der Kündigung durch Schreiben vom 21. Oktober 1975 mit folgender Begründung:

"Der Betriebsrat widerspricht der Kündigung von Herrn Eduard P , Fräser, nach § 102 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.

Begründung:

Herr Eduard P ist jung verheiratet, 1 Kind (geb. 16.7.76), aus diesem Grunde kann seine Frau nicht erwerbstätig sein. Eine Arbeitslosigkeit würde Herrn P sehr hart treffen, da er außerdem einen Kredit für Möbel aufgenommen hat - DM 6.000,--. Die sozialen Gesichtspunkte wurden nicht berücksichtigt, außerdem wurden dem Betriebsrat auch nicht die sozialen Daten der Arbeitnehmer auf vergleichbaren Arbeitsplätzen mitgeteilt."

Die Beklagte, die zu diesem Schreiben des Betriebsrats nicht mehr Stellung nahm, kündigte dem Kläger am 23. Oktober 1975 zum 7. November 1975.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden sei, sondern über den 7. November 1975 hinaus fortbestehe. Er hat bestritten, daß Gründe vorlägen, die seiner Weiterbeschäftigung entgegenstünden. Er hat weiter darauf hingewiesen, daß ein anderer Kollege vor etwa drei Wochen aus der Dreherei in die Fräserei versetzt worden sei. Dieser Kollege sei im gleichen Alter und ebenfalls verheiratet, jedoch erst im Oktober 1974 in die Firma eingetreten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, der seit Mai 1974 zunehmend rückläufige Auftragseingang habe dazu geführt, daß in der Fräserei, in der bislang drei Fräser eingesetzt gewesen seien, ein Arbeitsplatz überflüssig geworden sei. Von den beiden anderen in der Fräserei beschäftigten Arbeitnehmern sei einer



- 3 -

bereits 15 Jahre bei ihr tätig und zudem Mitglied des Betriebsrats. Der zweite Fräser sei seit fünf Jahren bei ihr beschäftigt. Diese beiden mit dem Kläger vergleichbaren Arbeitnehmer seien ebenfalls verheiratet und hätten je ein Kind. Der Kläger habe auch nicht auf einen anderen freien Arbeitsplatz versetzt werden können. Der Betriebsrat sei ordnungsgemäß angehört worden. Die Kriterien für die soziale Auswahl gehörten nicht zu den dem Betriebsrat mitzuteilenden Kündigungsgründen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit der Begründung stattgegeben, die Kündigung sei wegen Verletzung des § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG unwirksam. Es könne dahinstehen, ob der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle Gründe mitteilen müsse, die rechtlich für die soziale Auswahl maßgebend seien; ausreichen könne auch schon die Mitteilung der gerade vom Arbeitgeber im vorliegenden Fall angestellten Überlegungen. Daran fehle es jedoch, weil die dem Betriebsrat mitgeteilte Kündigungsbegründung nicht erkennen lasse, warum gerade dem Kläger gekündigt werden solle. Das Anhörungsverfahren sei deswegen durch die Beklagte nicht ordnungsgemäß eingeleitet worden.

Zur Begründung ihrer Berufung hat die Beklagte weiter vorgetragen, dem Betriebsrat seien die sozialen Daten des Klägers bekannt gewesen, wie sich aus den Widerspruchsschreiben vom 24. September und 21. Oktober 1975 ergebe. Der Betriebsrat sei nicht darauf angewiesen gewesen, daß ihm vergleichbare Arbeitnehmer genannt worden seien. Die geringe Zahl von Arbeitern in ihrem Betrieb (67) und deren im Durchschnitt lange Betriebszugehörigkeit (über fünf Jahre) machten die sozialen Verhältnisse jedes einzelnen bei ihr beschäftigten Arbeiters so transparent, daß der Betriebsrat die sozialen Auswahlkriterien bestens gekannt habe. Der Betriebsrat bestehe aus einer Angestellten und vier gewerblichen Arbeitern, von denen einer als Fräser den Arbeitsplatz des Klägers genau gekannt habe.

- 4 -



- 4 -

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten durch Urteil vom 5. Juli 1976 - 2 Sa 37/76 - die Klage abgewiesen (das Urteil ist auszugsweise in BB 1976, 1662 veröffentlicht). Es hat im wesentlichen ausgeführt, die Mitteilung der Beklagten an den Betriebsrat vom 15. Oktober 1975 über die geplante Kündigung des Klägers entspreche den Mindestvoraussetzungen einer ordnungsgemäßen Anhörung. Die Gründe, die bei einer betriebsbedingten Kündigung für die soziale Auswahl im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG maßgebend seien, gehörten nicht zu den zwingend erforderlichen Mindestangaben bei der Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG. Diese Erwägungen seien dem Betriebsrat zwar auf sein Verlangen hin zusätzlich mitzuteilen. Es sei aber keine Voraussetzung einer ordnungsgemäßen Anhörung, daß der Arbeitgeber dieser nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu erfüllenden Verpflichtung nachgekommen sei. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht anerkannt, daß die Kündigung betriebsbedingt und die Auswahl des Klägers nicht zu beanstanden sei.

Auf die Revision des Klägers hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts dieses erste Berufungsurteil durch Urteil vom 6. Juli 1978 (BAG 30, 370 = AP Nr. 16 zu § 102 BetrVG 1972) aufgehoben, den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen und seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Zu den "Gründen für die Kündigung" im Sinne des § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat mitzuteilen habe und deren Nichtmitteilung daher zur Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG führe, gehörten nicht nur die dringenden betrieblichen Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, sondern auch die nach Ansicht des Arbeitgebers für die soziale Auswahl maßgeblichen Umstände. Der Arbeitgeber genüge seiner Mitteilungspflicht zwar zunächst durch Angaben zur Betriebsbedingtheit der Kündigung. Der Betriebsrat könne dann jedoch innerhalb der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG Auskunft über die Gründe der sozialen Auswahl verlangen. Ein solches Verlangen des Be-

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
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

etriebsrats, das im Widerspruch vom 21. Oktober 1975 zu sehen sei, sei indessen ausnahmsweise unbeachtlich, wenn es von der Sache her nicht gerechtfertigt sei. Dies sei anzunehmen, wenn dem Betriebsrat in Wahrheit nicht nur die Sozialdaten des zu entlassenden Arbeitnehmers, sondern auch die vergleichbaren Arbeitnehmer sowie deren Sozialdaten bekannt seien und ihm aufgrund dieser Kenntnis nicht zweifelhaft sein könne, welche sozialen Umstände (z.B. Dauer der Betriebszugehörigkeit, Familienstand, Lebensalter) zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt hätten. Diese Kenntnis könne der Betriebsrat nicht nur aus früheren Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, sondern auch aus anderen Quellen haben. Für den vorliegenden Rechtsstreit sei deshalb entscheidungserheblich, ob der Betriebsrat, wie die Beklagte schlüssig vorgetragen habe, durch eine Erörterung der betrieblichen Verhältnisse durch frühere Anhörungsverfahren und aufgrund der Kenntnis eines Arbeitskollegen des Klägers, der dem Betriebsrat angehörte, darüber unterrichtet gewesen sei, welche Gründe zu der beabsichtigten Kündigung gerade des Klägers geführt hätten. Da das Landesarbeitsgericht den Sachverhalt insoweit nicht aufgeklärt habe, müsse es die erforderlichen tatsächlichen Feststellungen nachholen.

Nach Durchführung der Beweisaufnahme hat das Landesarbeitsgericht durch Urteil vom 31. Januar 1979 - 2 Sa 127/78 - die Klage erneut abgewiesen. Gegen dieses zweite Berufungsurteil wendet sich die vorliegende Revision des Klägers, mit der er die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils begehrt. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Im vorliegenden Revisionsverfahren streiten die Parteien nur noch über die Frage, ob die streitgegenständliche Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam ist, weil die Beklagte dem Betriebsrat auf dessen Widerspruch vom 21.



- 6 -

Oktober 1975 hin keine Mitteilung über die Gründe der sozialen Auswahl zukommen ließ. Diese Frage hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei verneint.

I. In tatsächlicher Hinsicht hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dem Betriebsrat der Beklagten seien im Zeitpunkt der Beschlußfassung über die von der Beklagten beabsichtigte Kündigung des Klägers die Namen der vergleichbaren Arbeitnehmer sowie deren und des Klägers Sozialdaten zwar vielleicht nicht ganz genau, aber immerhin so weitgehend bekannt gewesen, daß für ihn nicht zweifelhaft sein konnte, welche Gründe zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt hatten. Hiervon sei die Kammer, wie das angefochtene Urteil bezüglich aller einzelnen Sozialdaten (und zwar Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Familienstand, Kinderzahl und der einen besonderen Kündigungsschutz begründenden Umstände) näher begründet, aufgrund des Parteivortrags und der durchgeführten Beweisaufnahme überzeugt.

Die Revision greift diese tatsächlichen Feststellungen mit der Begründung an, die Beweismwürdigung des Landesarbeitsgerichts sei fehlerhaft. Diese Rüge genügt im Entscheidungsfalle nicht den gesetzlichen Anforderungen; sie ist deshalb unzulässig. Die Beweismwürdigung des Tatsachenrichters ist im Revisionsverfahren nur daraufhin nachprüfbar, ob er Grenzen und Voraussetzungen der tatrichterlichen Überzeugungsbildung erkannt und alle wesentlichen Ergebnisse der Verhandlungen und der Beweisaufnahme umfassend und widerspruchsfrei gewürdigt hat (BAG 5, 221, 224 = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn u. Tarifloohnerhöhung; BAG 7, 51, 62 = AP Nr. 18 zu § 3 KSchG). Eine auf angeblich fehlerhafte Beweismwürdigung gestützte Verfahrensrüge muß deshalb gemäß § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO zumindest im einzelnen bezeichnen, welche konkrete tatsächliche Feststellung sie angreift, welches konkrete Verhandlungs- bzw. Beweisergebnis bei dieser Feststellung nicht ausreichend berücksichtigt worden sein soll und aus welchen Ausführungen des angefochtenen Urteils die Revision auf diese nicht ausreichende Berücksichtigung schließt. Schon an dieser konkreten

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Darlegung fehlt es hier so offensichtlich, daß der Senat gemäß § 565 a ZPO von näherer Begründung absieht. Geboten erscheint lediglich der ergänzende Hinweis, daß die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts keinen Anhaltspunkt für die Meinung der Revision ergeben, das Landesarbeitsgericht sei lediglich von bloßen Wahrscheinlichkeiten, nicht aber von der Wahrheit der behaupteten Tatsachen überzeugt gewesen. Denn das Landesarbeitsgericht verwendet seine Wahrscheinlichkeitsüberlegungen in zulässiger Weise lediglich als nähere Begründung dafür, weshalb es bestimmte Tatsachenbehauptungen für wahr hält.

II. Auf der Grundlage dieser tatsächlichen Feststellungen ergibt die materiell-rechtliche Würdigung, daß die streitgegenständliche Kündigung nicht gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam ist.

1. Gemäß § 565 Abs. 2 ZPO ist insoweit im Rahmen des vorliegenden Rechtsstreits sowohl für das Landesarbeitsgericht als auch für den erkennenden Senat (vgl. z.B. Gemeinsamer Senat BGHZ 60, 392, 396) allein die Rechtsauffassung maßgeblich, die der Zweite Senat im ersten in diesem Rechtsstreit ergangenen Revisionsurteil vom 6. Juli 1978 vertreten hat. Hiernach kommt es für den Entscheidungsfall darauf an, ob der Betriebsrat die Sozialdaten so genau kannte, daß für ihn nicht zweifelhaft sein konnte, welche Gründe zu der getroffenen Sozialauswahl geführt hatten. War diese Kenntnis des Betriebsrats vorhanden, so brauchte ihm der Arbeitgeber trotz seines dahingehenden Verlangens die Gründe der sozialen Auswahl nicht eigens mitzuteilen.

An diese Rechtsauffassung hat sich das Landesarbeitsgericht ersichtlich gehalten. Auch die Revision erhebt insoweit keine Einwendungen.

2. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe § 102 Abs. 1 BetrVG verletzt, bezieht sich vielmehr allein auf die Rechtsmeinung des Landesarbeitsgerichts, die Kenntnis einzelner Betriebsratsmitglieder sei dem Betriebsrat insgesamt zuzurechnen.

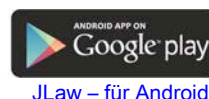


a) Bei dieser Rüge übersieht die Revision zum einen, daß das angefochtene Urteil auf dieser Rechtsmeinung nicht beruht, weil es sich hierbei lediglich um eine Hilfsbegründung handelt. Im Anschluß an die Darlegung, weshalb das Landesarbeitsgericht davon überzeugt ist, daß dem Betriebsrat sämtliche Sozialdaten bekannt waren, heißt es auf Seite 12 des Berufungsurteils:

"Selbst wenn aber der eine oder andere soziale Umstand nicht zur Sprache gekommen wäre, müßte sich der Betriebsrat jedenfalls das Wissen seines Mitglieds G , wie oben ausgeführt ist, als eigenes zurechnen lassen."

Aus diesem Satz ergibt sich zunächst, daß sich die dargestellte tatsächliche Überzeugung des Landesarbeitsgerichts darauf bezieht, daß die sozialen Umstände in der Betriebsrats-sitzung zur Sprache gekommen sind, daß also nach der Überzeugung des Gerichts alle an der Betriebsratssitzung teilnehmenden Betriebsratsmitglieder die entsprechende Kenntnis tatsächlich erlangt hatten; eine rechtliche Zurechnung des Wissens einzelner Betriebsratsmitglieder hat das Landesarbeitsgericht hier also gerade noch nicht vorgenommen. Nicht aber ergibt sich aus diesem Satz, daß das Landesarbeitsgericht in seiner Überzeugung schwankend geworden wäre. Ersichtlich will das Landesarbeitsgericht vielmehr sagen, daß seine Entscheidung im Ergebnis selbst dann richtig wäre, wenn seine tatsächliche Überzeugung objektiv falsch sein sollte, weil dann der rechtliche Gesichtspunkt der Zurechnung das Ergebnis trage. Dies aber ist der typische Fall einer das Urteil nicht tragenden Hilfserwägung.

b) Nicht mehr entscheidungserheblich ist deshalb, daß die Revision mit ihrer Rüge ferner verkennt, daß sich die Frage der Zurechnung des Wissens einzelner Betriebsratsmitglieder für den vorliegenden Rechtsstreit auch aus einem weiteren Grunde nicht mehr stellt. Der erkennende Senat teilt zwar die Bedenken der Revision gegen eine Zurechnung des Wissens einzelner Betriebsratsmitglieder als Wissen des Betriebsrats insgesamt. Eine solche Zurechnung könnte insbesondere



mit § 26 Abs. 3 BetrVG unvereinbar sein, weil sie etwa ermöglichen würde, daß der Arbeitgeber tatsächliche Mitteilungen in rechtswirksamer Weise auch gegenüber anderen Betriebsratsmitgliedern als dem Vorsitzenden und dessen Stellvertreter abgibt. Aufgrund der oben dargestellten innerprozessualen Bindungswirkung des ersten Revisionsurteils vom 6. Juli 1978 steht jedoch für den Entscheidungsfall fest, daß auch die Kenntnis eines einzigen Betriebsratsmitglieds hinsichtlich der für die Sozialauswahl maßgeblichen Tatsachen als Kenntnis des Betriebsrats ausreicht. Denn in diesem Urteil hat der Zweite Senat erkennbar als für die Kenntnis des Betriebsrats ausreichend angesehen, wenn dieser "aufgrund der Kenntnis eines Arbeitskollegen des Klägers, der dem Betriebsrat angehörte", über die Gründe für die beabsichtigte Kündigung gerade des Klägers unterrichtet war, und deshalb insoweit weitere tatsächliche Feststellungen für erforderlich gehalten. Wenn das Landesarbeitsgericht diesem Hinweis gefolgt ist, so ist dies nach alledem rechtsfehlerfrei.

III. Die Revision war deshalb mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Bichler

Dr. Jobs

Dr. Steckhan

Dr. Blaeser

Straub



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

