

Ausfertigung
Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg
Aktenzeichen:
18 Sa 21/15

10 Ca 1426/14 ArbG Stuttgart - Kn. Ludwigsburg
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 14.01.2016

Haupt

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes

Urteil

In der Rechtssache

[REDACTED]
- Klägerin/Berufungsklägerin -

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Stuttgart
Lautenschlagerstr. 20, 70173 Stuttgart

gegen

[REDACTED]

hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - 18. Kammer - durch den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] den ehrenamtlichen Richter [REDACTED] und den ehrenamtlichen Richter [REDACTED] auf die mündliche Verhandlung vom 08.10.2015

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart - Kammern Ludwigsburg - vom 12.03.2015 - 10 Ca 1426/14 - abgeändert:
 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 20.08.2014 nicht aufgelöst wurde.
 2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu den unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als IT-Service-Administratorin weiter zu beschäftigen.
- II. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
- III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Handwritten note:
Anmerkung des 7. Ob. Re. 13
4. 10. 2015

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Betriebsrat vor einer in der gesetzlichen Wartezeit erklärten ordentlichen Kündigung ordnungsgemäß angehört worden ist.

Die Klägerin war seit dem 17. März 2014 bei der Beklagten als IT-Service-Administratorin mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 3960,00 € in Vollzeit beschäftigt. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart.

Die Beklagte ist ein Unternehmen, welches Bauleistungen erbringt und regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt. Ein Betriebsrat ist im Beschäftigungsbetrieb der Klägerin gebildet. Dieser wurde im Rahmen der Einstellung der Klägerin über die maßgeblichen Sozialdaten der Klägerin unterrichtet.

Der Geschäftsführer der Beklagten hat sich entschlossen, das Arbeitsverhältnis der Klägerin in der Probezeit zu kündigen. Im zeitlichen Zusammenhang mit der mündlichen Information des Betriebsratsvorsitzenden über die Kündigungsabsicht übergab der Geschäftsführer dem Betriebsratsvorsitzenden ein auf den 6. August 2014 datiertes Schreiben, in dem der Betriebsrat nach § 99 BetrVG über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin zum 30. September 2014 unterrichtet wird (Abl. 27 Akte ArbG).

Mit Schreiben vom 20. August 2014, der Klägerin am selben Tage zugegangen, kündigte die Beklagte das mit der Klägerin bestehende Arbeitsverhältnis zum 30. September 2014 (Abl. 8 Akte ArbG).

Die Klägerin hat geltend gemacht, die Beklagte habe den Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört. Dieses ergebe sich bereits daraus, dass die Beklagte den Betriebsrat in dem Schreiben vom 6. August 2014 lediglich nach § 99 BetrVG unterrichtet hat. Außerdem habe der Betriebsratsvorsitzende gegenüber der Klägerin vor dem 25. September 2014 ausdrücklich erklärt, ein Anhörungsverfahren habe nicht stattgefunden. Ferner habe ein weiteres Betriebsratsmitglied gegenüber der Klägerin vor dem 16. Dezember 2014 ebenfalls mündlich bestätigt, dass es keine Anhörung (des Betriebsrats) gegeben habe. Diese sei als entbehrlich erachtet worden, da sich die Klägerin noch in der Probezeit befunden habe.

Mit ihrer am 8. September 2014 erhobenen Klage, welche am selben Tage bei Gericht eingegangen ist, machte die Klägerin die Unwirksamkeit der Kündigung wegen fehlerhafter Anhörung des Betriebsrates geltend.

Die Klägerin hat zuletzt unter Rücknahme der weitergehenden Klageanträge beantragt:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten am 20. August 2014 nicht beendet wird.**
- 2. Im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1 wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigung Schutzverfahrens zu veränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als IT-Service-Administratorin weiter zu beschäftigen.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, ein Betriebsratsmitglied sei von ihren Kollegen wiederholt auf die schlechten Leistungen der Klägerin bei der Lösung von IT-Problemen hingewiesen worden. Diese sei nicht in der Lage gewesen, ihre Aufgaben ordnungsgemäß abzuarbeiten, weshalb es gegenüber dem Betriebsratsmitglied zahlreiche Beanstandungen gegeben habe. Auch den übrigen Betriebsratsmitgliedern sei die schlechte Arbeitsleistung der Klägerin bekannt gewesen. Die Geschäftsleitung habe mit der Klägerin zahlreiche Gespräche geführt und auf deren fehlende Kenntnisse hingewiesen. Anfang August 2014 habe der Geschäftsführer den Betriebsratsvorsitzenden über seinen Entschluss informiert, das Arbeitsverhältnis der Klägerin wegen der bekannten Probleme noch während der Probezeit unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist auf Ende September 2014 zu kündigen. Dieser habe den Betriebsratsvorsitzenden darauf hingewiesen, dass man der Klägerin deshalb kündigen wolle, weil man ihre schlechten Arbeitsleistung/fehlenden Kenntnisse zur Ausübung ihrer Arbeit nicht länger akzeptieren könne und aufgefordert, sich zur Kündigungsabsicht zu äußern. Der Betriebsrat habe die Absicht, das Arbeitsverhältnis kündigen zu wollen, zur Kenntnis genommen und keinen Einspruch geltend gemacht.

Nach Durchführung einer Beweisaufnahme durch Vernehmung des Betriebsratsvorsitzenden hat das Arbeitsgericht Stuttgart mit Urteil vom 12. März 2014 die Klage abgewiesen. Die mit Schreiben vom 20. August 2014 ausgesprochene Kündigung habe das Arbeitsverhältnis zum

30. September 2014 beendet. Die Kündigung sei nicht wegen fehlerhafter Anhörung des bei der Beklagten gebildeten Betriebsrats unwirksam. Die Unterrichtung des Betriebsrats habe den gesetzlichen Anforderungen entsprochen, da diesem mitgeteilt worden sei, dass die Klägerin den Erwartungen nicht entsprochen habe. Die Mitteilung der Sozialdaten der Klägerin sei nicht erforderlich gewesen. Diese seien dem Betriebsrat aufgrund der Unterrichtung im Rahmen der Einstellung der Klägerin bekannt gewesen.

Gegen das ihr am 22. Mai 2014 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 19. Juni 2015, mit einem beim Landesarbeitsgericht am 22. Juni 2015 eingegangenen Schriftsatz, Berufung eingelegt und diese mit einem am 22. Juli 2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz vom selben Tage begründet.

In ihrer Berufung führt die Klägerin aus, nach ihrer Auffassung habe die Beklagte bis zum Kammertermin nicht schlüssig dargelegt, dass ein ordnungsgemäßes Anhörungsverfahren im Sinne des §§ 102 BetrVG durchgeführt wurde. Dagegen spreche, dass ihr zwei Betriebsräte mitgeteilt hätten, es habe keine Anhörung des Betriebsrats stattgefunden. Diese sei - so deren Begründung - nicht notwendig gewesen, da sich die Klägerin noch in der Probezeit befunden habe. Die Behauptung, die Beklagte habe dem Betriebsratsvorsitzenden Anfang August 2014 den Entschluss mitgeteilt, der Klägerin während der Probezeit zu kündigen, sei nicht mit dem Inhalt des Unterrichtungsschreibens vom 06. August 2014 vereinbar. Jedenfalls sei die Anhörung des Betriebsrates mangels Mitteilung der Sozialdaten nicht ordnungsgemäß erfolgt.

Die Klägerin beantragt:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart - Kammern Ludwigsburg - 10 Ca 1126/14 wird abgeändert:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsgericht der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 20. August 2014 nicht beendet wurde.
2. Im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 2 wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu veränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als IT-Service-Administratorin weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Sie verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung unter Vertiefung ihres Sachvortrags. Sie habe die Anhörung des bei ihr bestehenden Betriebsrats ordnungsgemäß durchgeführt. Die Mitteilung der Sozialdaten der Klägerin im Rahmen des Anhörungsverfahrens sei entbehrlich gewesen, da - was auch im Rahmen der Beweisaufnahme bestätigt worden sei - die Sozialdaten dem Betriebsrat auch deshalb bekannt gewesen seien, weil diesem der Einstellungsbogen der Klägerin noch vorgelegen habe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird gemäß den §§ 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 525, 313 Abs. 2 S. 2 ZPO auf den Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle der mündlichen Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht verwiesen.

Die Beklagte hat nach Schluss der mündlichen Verhandlung am 08. Oktober 2015 beim Landesarbeitsgericht Stuttgart zwei Schreiben, datierend auf den 09. November 2015 und den 28. Dezember 2015, eingegangen am 11. November und am 29. Dezember, eingereicht, in dem sie ausführt, bei zutreffender Anwendung der in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 12. September 2013 aufgestellten Grundsätze sei der bei ihr gebildete Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden. Sie habe dem Betriebsrat allein das von ihr gebildete Werturteil als Ergebnis ihres auf einer Sammlung von Einzelsachverhalten beruhenden Entscheidungsprozesses mitgeteilt.

Diese Schriftsätze waren auch Gegenstand der Nachberatung der Kammer am 11. Januar 2016.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Klägerin ist zulässig und begründet.

I.

1. Die Berufung der Klägerin ist gemäß den §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 Abs. 2 b ArbGG statthaft.

2. Sie ist auch gemäß den §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519 Abs. 1 und 2, 520 Abs. 1 und 3 ZPO in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt. Zu dem Berufungsantrag 2 fehlt es zwar an einer Berufungsbegründung. Diese ist jedoch nicht erforderlich, weil Gegenstand der Entscheidung des Arbeitsgerichts nur der Kündigungsschutzantrag ist. Der Weiterbeschäftigungsantrag ist von der Klägerin ausdrücklich nur für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag als sog. unechter Hilfsantrag zur Entscheidung gestellt worden.
 - a) Eine Berufungsbegründung genügt den Anforderungen des § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 – 4 ZPO nur dann, wenn sie erkennen lässt, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers unrichtig ist und auf welchen Gründen diese Ansicht im Einzelnen beruht. Nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt. Die Berufungsbegründung muss deshalb auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn es diese bekämpfen will. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch den Erstrichter mit formelhaften Wendungen zu rügen, lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen. Vielmehr muss die Berufungsbegründung darlegen, warum die Erwägungen des angefochtenen Urteils unzutreffend sein sollen (BAG vom 10.02.2005 – 6 AZR 183/04 - juris; BAG vom 16.05.2012 – 4 AZR 245/10 - juris).
 - b) Diesen Anforderungen genügt die Berufungsbegründung der Klägerin mit Schriftsatz vom 22.07.2015. Die Berufungsbegründung setzt sich mit der Frage der Wirksamkeit der Kündigung vom 20. August 2014 auseinander und rügt eine fehlerhafte Rechtsanwendung.
3. Anderweitige Bedenken hinsichtlich der Zulässigkeit der Berufung bestehen nicht.

II.

Die Berufung der Klägerin ist begründet. Dementsprechend waren das arbeitsgerichtliche Urteil abzuändern und der Klage stattzugeben. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 20. August 2014 geendet. Diese ist unwirksam, weil die Anhörung des Betriebsrats durch die Beklagte nicht den Anforderungen nach § 102 Abs. 1 BetrVG genügt.

1. Auch in der gesetzlichen Wartezeit ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (zuletzt: BAG 12. September 2013 - 6 AZR 121/12 - juris) der Betriebsrat vor einer beabsichtigten Kündigung zu hören. Dies folgt schon aus dem Wortlaut des § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, wonach der Betriebsrat „vor jeder Kündigung“ zu hören ist. Auch wenn ein individual-rechtlicher Kündigungsschutz nicht oder noch nicht besteht, soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, auf den Arbeitgeber einzuwirken, um ihn gegebenenfalls mit besseren Argumenten von seinem Kündigungsentschluss abzubringen. Dafür muss der Betriebsrat die Gründe kennen, die den Arbeitgeber zur Kündigung veranlassen (BAG aaO.)
2. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Beklagte, wovon das Arbeitsgericht nach Durchführung der Beweisaufnahme ausgegangen ist, das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG gegenüber dem bei ihr bestehenden Betriebsrat überhaupt eingeleitet hat.
 - a) Insoweit spricht gegen diese Wertung, dass die Beklagte den Betriebsrat mit dem Schreiben vom 06. August 2014 ausdrücklich nur im Sinne des § 99 BetrVG unterrichtet hat. Ob, wie die Beklagte behauptet hat, sie gegenüber dem Betriebsrat mündlich am Vormittag des 06. August 2014 das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG eingeleitet hat, ist deshalb zweifelhaft.
 - b) Selbst im arbeitsgerichtlichen Verfahren weist die Beklagte darauf hin, dass am Vormittag eine „Unterrichtung“ und keine „Anhörung“ des Betriebsrates im Sinne einer Einleitung des Anhörungsverfahrens nach § 102 Abs. 1 BetrVG erfolgt ist. Im Schreiben vom 23. Oktober 2014 trägt die Beklagte hierzu nur vor, sie habe gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden erklärt „dass man sich dazu entschlossen habe, der Klägerin wegen der bekannten Probleme noch während der Probezeit zu kündigen.“ Eine Aufforderung an den Betriebsratsvorsitzenden, der Betriebsrat möge sich zu der Kündigungsabsicht äußern, wurde nicht behauptet. Wenn im Folgenden von der Beklagten

weiter ausgeführt wird, es wurde „wie in diesen Fällen üblich ... von der Geschäftsleitung für die Akten ein Schriftstück gefertigt, welches dem Betriebsrat in einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang zur mündlichen Unterrichtung über die Kündigung“ (das Schreiben der Beklagten vom 06. August 2014) zugegangen sei, bestätigt sie, dass lediglich eine „Unterrichtung“ erfolgt ist. Wegen der erfolgten Bezugnahme auf das Schreiben vom 06. August 2014 ist jedenfalls zweifelhaft, ob der Betriebsrat aufgrund dieser Unterrichtung von der Einleitung eines Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG ausgehen musste.

- c) Erstmals in der weiteren Klageerwiderung vom 09. Dezember 2014 behauptet die Beklagte, der Geschäftsführer habe den Betriebsratsvorsitzenden am 06. August 2014 aufgefordert, dass sich der Betriebsrat zu dieser Kündigung äußern solle. Das Ergebnis der Beweisaufnahme beim Arbeitsgericht verhält sich zu dieser Frage nicht. Für eine Einleitung des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG durch die Beklagte spricht allein, dass - wie die Beweisaufnahme ergeben hat - der Betriebsrat im Anschluss eine Betriebsratssitzung durchgeführt und sich entschieden hat, die Kündigung zur Kenntnis zu nehmen.
2. Eine Anhörung des Betriebsrats, welche die Kammer zugunsten der Beklagten trotz der vorstehenden Ausführungen als erfolgt unterstellt, ist nach § 102 BetrVG nicht ordnungsgemäß erfolgt.
- a) Die formellen Anforderungen an die Unterrichtung des Betriebsrats sind an dem Schutzniveau des materiell-rechtlichen Kündigungsschutzes des Arbeitnehmers in der Wartezeit zu messen. Bei einer Kündigung in der Wartezeit ist die Substantiierungspflicht deshalb nicht an den objektiven Merkmalen der Kündigungsgründe des noch nicht anwendbaren § 1 KSchG, sondern allein an den Umständen zu messen, aus denen der Arbeitgeber subjektiv seinen Kündigungsentschluss herleitet (BAG 22. April 2010 - 6 AZR 828/08; 12.09.2013 - 6 AZR 121/12 - juris).

Nach diesem Grundsatz ist der Betriebsrat immer dann ordnungsgemäß angehört, wenn der Arbeitgeber ihm die Gründe mitgeteilt hat, die nach seiner subjektiven Sicht die Kündigung rechtfertigen und die für seinen Kündigungsentschluss maßgeblich sind. Diesen Kündigungsentschluss hat er regelmäßig unter Angabe von Tatsachen so zu beschreiben, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe prüfen kann. Aus dem Grundsatz der subjektiven

Determination folgt, dass der Betriebsrat immer dann ordnungsgemäß angehört ist, wenn der Arbeitgeber ihm die Gründe mitgeteilt hat, die nach seiner subjektiven Sicht die Kündigung rechtfertigen und die für seinen Kündigungsentschluss maßgeblich sind. Diesen Kündigungsentschluss hat er regelmäßig unter Angabe von Tatsachen so zu beschreiben, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe prüfen kann (BAG 23. Februar 2012 - 2 AZR 773/10 - juris).

- b) Hinsichtlich der Anforderungen, die an die Information des Betriebsrats durch den Arbeitgeber bei Wartezeitkündigungen zu stellen sind, ist deshalb zwischen Kündigungen, die auf substantiierbare Tatsachen gestützt werden und Kündigungen, die auf personenbezogenen Werturteilen beruhen, die sich in vielen Fällen durch Tatsachen nicht näher belegen lassen, zu differenzieren. In der ersten Konstellation genügt die Anhörung den Anforderungen des § 102 BetrVG nur, wenn dem Betriebsrat die zu Grunde liegenden Tatsachen bzw. Ausgangsgrundlagen mitgeteilt werden. In der zweiten Konstellation reicht die Mitteilung allein des Werturteils für eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung aus. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall nicht verpflichtet, im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG ein Werturteil gegenüber der Arbeitnehmervertretung zu substantiieren oder zu begründen. (BAG 12.09.2013 - 6 AZR 121/12 - juris).
 - c) Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich, dass die Beklagte den bei ihr gebildeten Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört hat.
- (1) Die Kündigung der Klägerin wird nach den Ausführungen der Beklagten auf substantiierbare Tatsachen gestützt. Diese hat zur Begründung der Kündigung behauptet, die Klägerin sei nicht in der Lage gewesen, ihre Aufgaben ordnungsgemäß abzuarbeiten, weshalb es zahlreiche Beanstandungen gegeben habe. Auch Betriebsratsmitgliedern sei die schlechte Arbeitsleistung der Klägerin bekannt gewesen. Die Geschäftsleitung habe mit der Klägerin deshalb zahlreiche Gespräche geführt. Der Geschäftsführer habe den Betriebsratsvorsitzenden am 06. August 2014 darauf hingewiesen, dass man der Klägerin deshalb kündigen wolle, weil man ihre schlechte Arbeitsleistung/fehlenden Kenntnisse zur Ausübung ihrer Arbeit nicht länger akzeptieren könne.
- (2) Durch den pauschalen Hinweis der Beklagten im Rahmen der Unterrichtung des Betriebsrats auf die (behaupteten) Schlechtleistungen der Klägerin ergibt sich, dass die

- Beklagte kein auf die Person der Klägerin bezogenes Werturteil als Begründung der Kündigung heranzieht, sondern die Kündigung auf Leistungsgesichtspunkte stützt. Welche Tatsachen der Beurteilung der Leistung der Klägerin zugrunde liegen, kann aber benannt und substantiiert werden.
- (3) Die Tatsachen, auf die die Beklagte die erklärte Kündigung stützt, hat sie dem Betriebsrat nicht mitgeteilt. Darüber besteht kein Streit.
- (4) Entgegen der Auffassung der Beklagten konnte die Mitteilung dieser Tatsachen nicht unterbleiben. Es handelt sich nicht um eine Kündigung, die auf einem personenbezogenen Werturteil beruht. Die Beklagte missversteht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (vom 12. September 2013 - 6 AZR 121/12 - juris), wenn sie meint, sie müsse den Betriebsrat über den ihrem Werturteil zugrundeliegenden Tatsachenkern bzw. die Ansatzpunkte ihres subjektiven Werturteils nicht informieren. Die Entscheidung, ein Arbeitsverhältnis durch Kündigung zu beenden ist immer subjektiver Natur. Entscheidend ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ob der Kündigungsentschluss des Arbeitgebers auf personenbezogenen Werturteilen beruht oder auf konkreten Tatsachen. Nur im ersten Fall bedarf es keiner Mitteilung von Tatsachen im Anhörungsverfahren gegenüber dem Betriebsrat. Anders verhält es sich, wenn nicht das Werturteil, sondern bestimmte konkrete Verhaltensweisen oder Tatsachen den eigentlichen Kündigungsgrund darstellen und die Kündigung auf betriebsbedingte oder verhaltensbedingte Gründe - wie vorliegend - gestützt wird. Auf welchem Kündigungsgrund die Beklagte die Kündigung stützt, hat sie ausdrücklich gegenüber dem Betriebsrat und auch im vorliegenden Verfahren offengelegt, nämlich die behauptete schlechte Arbeitsleistung/die fehlenden Kenntnisse zur Ausübung ihrer Arbeit. Diese Umstände und nicht ein personenbezogenes Werturteil, welches die Beklagte sich auf dieser Grundlage gebildet haben mag, haben sie - so der Inhalt der Unterrichtung des Betriebsrats - zur Kündigung veranlasst.
- (5) Die Verpflichtung zu einer genauen und umfassenden Unterrichtung des Betriebsrats ist auch nicht deshalb entfallen, weil die Beklagte den Betriebsrat bereits vor Beginn des Anhörungsverfahrens über die Kündigungsgründe unterrichtet hat. Dass die Beklagte dem Betriebsrat zu den Schlechtleistungen der Klägerin Tatsachen mitgeteilt hat oder im Rahmen der Anhörung auf bereits mitgeteilte Gründe für die anstehende Kündigung verwiesen hat, wurde nicht vorgetragen. Auch ist eine Substantiierung der Kündigungstatsachen nicht deshalb entbehrlich, weil dem Betriebsrat die Gründe für die

Kündigung nach Auffassung der Beklagten ohnehin bekannt waren. Insoweit bleibt der Grundsatz der subjektiven Determination zu beachten. Der Betriebsrat muss aus der Begründung im Rahmen der Anhörung erkennen können, aus welchen subjektiven Gründen der Arbeitgeber genau dieses Arbeitsverhältnis beenden will. Daran fehlt es vorliegend. Der pauschale Hinweis auf „schlechte Arbeitsleistungen“ lässt nicht erkennen, welche konkreten Tatsachen von der Beklagten in Bezug genommen werden und welche dieser Tatsachen dem Betriebsrat bereits bekannt waren.

3. Die nach Schluss der mündlichen Verhandlung eingegangenen Schriftsätze enthalten keinen neuen Sachvortrag, sondern wiederholen die bereits im Kammertermin vertretene Rechtsauffassung der Beklagten. Die Frage, ob dieses Vorbringen neuen Sachvortrag im Sinne des § 67 Abs. 4 S. 1 ArbGG darstellt und deshalb unter Umständen nicht mehr zuzulassen ist, stellt sich deshalb nicht.

III.

1. Als unterlegene Partei trägt die Beklagte nach § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits.
2. Die Revision war nicht zuzulassen, weil kein Zulassungsgrund iSd. § 72 Abs. 2 ArbGG vorliegt. Weder besteht eine Divergenz iSd. § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG noch liegen die Voraussetzungen für eine Zulassung wegen einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage, die grundsätzliche Bedeutung hat, iSd. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG vor.

Rechtsmittelbelehrung

Eine Revisionszulassung ist nicht veranlasst. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde (§ 72 a ArbGG) wird hingewiesen.



Ausgefertigt
Stuttgart, den 19.01.2016

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Mick
Justizangestellte

