

Aktenzeichen: 2 AZR 132/91
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 26. September 1991
- 2 AZR 132/91 -

I. Arbeitsgericht
Karlsruhe

Urteil vom 24. Oktober 1989
- 4 Ca 263/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 25. Oktober 1990
- 13 Sa 42/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Kündigung wegen krankheitsbedingter Leistungsminderung

Gesetz:

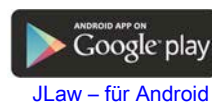
KSchG 1969 § 1 Krankheit; BetrVG 1972 § 102; ZPO §§ 148, 551
Nr. 7

Leitsätze:

1. Auch die krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers kann einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund zur sozialen Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG abgeben, wenn sie zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führt (Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung; vgl. BAG Urteil vom 5. August 1976 - 3 AZR 110/75 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit).

2. Der Senat hält daran fest, daß der Arbeitgeber ihm bekannte, dem Betriebsrat aber nicht mitgeteilte Kündigungsgründe auch dann nicht zur Rechtfertigung der Kündigung nachschieben kann, wenn ihr der Betriebsrat aufgrund der mitgeteilten Gründe zugestimmt hat (vgl. Urteil vom 2. April 1987 - 2 AZR 418/86 - AP Nr. 96 zu § 626 BGB).

3. Es steht auch dann im pflichtgemäßen Ermessen des Gerichts, ob es den von einem Schwerbehinderten anhängig gemachten Kündigungsschutzprozeß gemäß § 148 ZPO aussetzt, solange über die Anfechtung der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zu der Kündigung noch nicht rechtskräftig entschieden ist, wenn es die Kündigung für sozial gerechtfertigt hält (Abweichung von BAGE 34, 275 = AP Nr. 7 zu § 12 SchwBG).



2 AZR 132/91

13 Sa 42/90 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. September 1991

U r t e i l

Noll,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 26. September 1991 durch den
Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und
Bitter sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Engelmann und
Dr. Wolter für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
25. Oktober 1990 - 13 Sa 42/90 - wird auf ihre
Kosten zurückgewiesen.

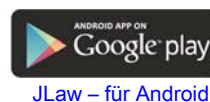
V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die im Jahre 1938 geborene Klägerin, eine spanische Staats-
angehörige, war bei der Beklagten, einem Unternehmen der Metall-
industrie, in deren Werk B seit dem 9. Mai 1969 als Arbei-
terin beschäftigt. Sie ist anerkannte Schwerbehinderte mit einer
MdE von 50 %. Ihr Stundenlohn betrug zuletzt 12,52 DM brutto nach
Lohngruppe 3 des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrages (LGRTV)
der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden.

Die Klägerin leidet an einem rezidivierenden Harnwegsinfekt
und Rheumatismus. Im Verlauf des Arbeitsverhältnisses hatte sie
folgende krankheitsbedingte Fehlzeiten:

Geschäftsjahr	Arbeitstage
1968/69	7
1969/70	29
1970/71	12
1971/72	118
1972/73	19
1973/74	27
1974/75	10
1975/76	70
1976/77	74
1977/78	162



1978/79	71
1979/80	134
1980/81	89
1981/82	46
1982/83	145
1983/84	35

Im Jahre 1987 verteilten sich die Ausfallzeiten auf folgende Zeiträume:

29.01. - 04.02
17.02. - 24.02
29.05.
26.06.
20.08. - 11.09.

Mit Rücksicht auf ihren Gesundheitszustand wurde die Klägerin, die zuvor Leistungslohn erhalten hatte, seit dem 1. November 1978 im Zeitlohn vergütet.

Die Klägerin war bis zum 4. Mai 1986 im Bereich "Vielfachstreifen" beschäftigt. Danach wurde sie auf folgenden Arbeitsplätzen eingesetzt:

5. Mai 1986 - 19. August 1987
Null-Lamellenschneiden

Die Klägerin arbeitete dort als einzige Arbeiterin im Zeitlohn. In dieser Zeit wurden mit ihr am 25. März, 7. April und 19. August 1987 Personalgespräche über ihre Leistungen geführt. Ihr wurde eröffnet, sie müsse eine bessere Leistung erbringen, sonst werde sie auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt und ihr Lohn überprüft.

14. September - 6. Oktober 1987
Kontaktbank-Band Bestücken



7. Oktober - 14. Oktober 1987

Baugruppenrahmen-Endmontage

Während dieser Zeit erklärte die Klägerin, diese Arbeit sei für sie körperlich und geistig zu schwierig.

15. Oktober - 19. Oktober 1987

Schrauben vorbereiten - Füllarbeit

20. Oktober - 9. November 1987

Einsetzen von Isolierstreifen in Lötleisten

Hierbei handelte es sich erstmals um eine der Lohngruppe 2 LGRTV entsprechende Tätigkeit. Die Klägerin wurde aber weiter nach Lohngruppe 3 vergütet. Sie wurde drei Wochen eingearbeitet, konnte aber die Anforderungen dieses Arbeitsplatzes nicht erfüllen.

10. November 1987 - 31. Dezember 1988

Teller-Montage

Auch diese Tätigkeit entsprach nur der Lohngruppe 2.

Am 2. November 1987 hatte die Klägerin eine schriftliche Abmahnung wegen ihrer Leistungen auf den verschiedenen Arbeitsplätzen erhalten. Am 12. und 13. November 1987 fanden Personalgespräche mit ihr statt, in denen sie erklärte, sie müsse unter Schmerzen arbeiten und könne daher keine Normalleistung erbringen.



Mit Schreiben vom 17. November 1987 stellte die Beklagte die Entwicklung des Arbeitsverhältnisses seit dem 4. Mai 1986 aus ihrer Sicht dar und kündigte der Klägerin die Entlassung an.

Die Beklagte ist inzwischen rechtskräftig verurteilt worden, die Abmahnung vom 2. November und das Schreiben vom 17. November 1987 aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen.

Am 26. November 1987 beantragte die Beklagte bei der Hauptfürsorgestelle die Zustimmung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin. Im Verlauf des Zustimmungsverfahrens fand am 7. April 1988 ein Gespräch der Klägerin mit einem Mitarbeiter der Hauptfürsorgestelle, dem Betriebsratsmitglied H und dem Vertrauensmann der Schwerbehinderten, am 8. Juni 1986 ein Gespräch mit dem Betriebsrat statt. Der Betriebsrat teilte der Hauptfürsorgestelle in seiner schriftlichen Stellungnahme vom 8. Juni 1986 mit, er könne der Kündigung nicht widersprechen, ein geeigneter Arbeitsplatz für die Klägerin sei nicht zu finden.

Mit Bescheid vom 15. Juni 1988 stimmte die Hauptfürsorgestelle einer ordentlichen Kündigung zu. Den hiergegen von der Klägerin erhobenen Widerspruch wies der Landeswohlfahrtsverband mit Bescheid vom 10. Januar 1989 zurück. Über die hiergegen von der Klägerin beim Verwaltungsgericht erhobene Anfechtungsklage ist noch nicht entschieden.

Mit Schreiben vom 16. Juni 1988 leitete die Beklagte das Anhörungsverfahren beim Betriebsrat ein; es enthielt Angaben zur Person und zum Arbeitsplatz (Kostenstelle der Klägerin). Dem



Schreiben waren beigelegt eine handschriftliche Zusammenfassung der Kündigungsgründe, Notizen über die Personalgespräche vom 12. und 13. November 1987 sowie die Abmahnung vom 2. November und das Schreiben der Beklagten vom 17. November 1987. Diese Unterlagen enthielten keine Angaben über die Leistungen der Klägerin für die Zeit vom 17. November 1987 bis 16. Juni 1988 und ihre jährlichen Ausfallzeiten. Der Betriebsrat stimmte der Kündigung noch am 16. Juni 1988 zu.

Mit Schreiben vom 20. Juni 1988, das der Klägerin am selben Tag zugeing, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Dezember 1988.

Hiergegen hat sich die Klägerin mit der am 28. Juni 1988 bei Gericht eingegangenen Klage gewandt. Sie hat die Kündigung als sozial ungerechtfertigt angegriffen und von der Beklagten ihre Weiterbeschäftigung gefordert. Sie hat beantragt:

1. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 20. Juni 1988 nicht aufgelöst ist, sondern über den Kündigungszeitpunkt hinaus fortbesteht.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen:

Die Kündigung werde nicht auf krankheitsbedingte Fehlzeiten, sondern auf Leistungsmängel der Klägerin gestützt, die entweder auf vertragswidriger Zurückhaltung der Arbeitsleistung durch die



Klägerin oder auf sonstigen in ihrer Person liegenden Umständen beruhten.

Sie habe die Klägerin von dem Arbeitsplatz "Vielfachstreifen" wegen Unverträglichkeit versetzen müssen. Die Klägerin habe während der festgelegten Lüftungspausen im Gegensatz zu ihren Kolleginnen weitergearbeitet, sich dann aber über Zugluft beschwert. Um weitere Auseinandersetzungen zu vermeiden, habe sie für die Klägerin eine Schutzwand errichten lassen. Es sei aber erneut zu Auseinandersetzungen gekommen, weil die Klägerin, deren Arbeitsplatz sich am Fenster befunden habe, ohne Rücksicht auf ihre Kolleginnen die Fenster außerhalb der offiziellen Lüftungspausen geöffnet habe.

Mit diesem Arbeitsplatzwechsel sei die Klägerin offensichtlich nie einverstanden gewesen. Jedenfalls habe sich an dem neuen Arbeitsplatz "Null-Lamellen schneiden" ihre Leistung nicht mit dem Stundenlohn gedeckt. Für jede Stunde hätten 58 % des Stundenlohns ohne Gegenleistung bezahlt werden müssen. In Gesprächen am 25. März, 7. April und 27. Mai 1987 sei sie darauf hingewiesen worden, daß sie mehr Leistung erbringen müsse, anderenfalls müsse ein neuer Arbeitsplatz gesucht und ihre Entlohnung überprüft werden.

Nach ihrem krankheitsbedingten Fehlen vom 20. August bis 11. September 1987 habe sie die Klägerin mit Zustimmung des Betriebsrats an den Arbeitsplatz "Kontaktbankfertigung" versetzt, weil sie nur ganz leichte Arbeiten habe ausführen dürfen und keine Arbeitsanweisungen in deutscher und spanischer Sprache



habe lesen müssen. Aber auch diesen Anforderungen sei sie nicht gerecht geworden. Sie habe die Bauteile nicht an ihrem Standort vom Förderband genommen, sondern sei zwischen den Arbeitsplätzen ihrer Kolleginnen hin und her gerannt, um die Bauteile dort vom Band zu nehmen. Dieses Verhalten habe sie trotz mehrerer Belehrungen fortgesetzt. Hierdurch habe sie den Betriebsablauf in unzumutbarer Weise gestört. Sie habe nur 39 bis 76 % der Normalleistung erbracht. Deshalb sei eine erneute Versetzung erforderlich geworden.

Die Arbeit auf dem Arbeitsplatz "Baugruppenrahmen-Endmontage" habe die Klägerin bereits nach zwei Tagen als für sie zu schwierig bezeichnet. Sie habe sich nicht bemüht, auch nur die einfachsten Arbeitsgänge zu begreifen, so daß sie ab 15. Oktober 1987 wiederum an einem neuen Arbeitsplatz mit Füllarbeiten habe beschäftigt werden müssen. Trotz Einarbeitung durch eine Kollegin über sechs Tage hinweg habe sie ebenfalls nicht die Normalleistung erbracht.

Auf dem neuen Arbeitsplatz "Einsetzen von Isolierstreifen in Lötleisten" sei die Klägerin - unstreitig erfolglos - drei Wochen eingearbeitet worden, obwohl normalerweise eine Einarbeitungszeit von einer Woche genüge.

Vom 1. Januar bis 27. Oktober 1987 habe die Klägerin im Durchschnitt 58 % des Lohns, insgesamt 16.000,-- DM, ohne Gegenleistung erhalten.



Der letzte Arbeitsplatz "Tellermontage" sei bereits automatisiert gewesen und eigens für die Klägerin wieder für Handarbeit eingerichtet worden. Auch dort habe die Klägerin, gemessen an den Vorgabezeiten, nur eine Minderleistung von 26,2 Minuten pro Stunde erbracht. Für jede Stunde habe somit für 33,8 Minuten Geld ohne Gegenleistung gezahlt werden müssen.

Vom 1. Dezember 1987 bis 30. November 1988 seien von den an die Klägerin insgesamt gezahlten 27.233,-- DM nur 8.741,-- DM Entgelt für geleistete Arbeit gewesen.

Diese Belastungen seien für sie nicht mehr zumutbar gewesen. Die Klägerin habe in den Personalgesprächen vom 12. und 13. November 1987 selbst eingeräumt, daß sie keine vollwertige Arbeit mehr leisten könne, ihr aber ein ihrem reduzierten Gesundheitszustand entsprechender Arbeitsplatz angeboten werden müsse. Ein solcher sei jedoch im Betrieb nicht vorhanden, wie auch die Hauptfürsorgestelle habe feststellen müssen.

Die Klägerin hat - in der Berufungsinstanz - die behaupteten Minderleistungen nicht (mehr) bestritten. Im übrigen hat sie entgegnet:

In ihrem ursprünglichen Arbeitsbereich "Vielfachstreifen" habe sie keine Einwendungen gegen eine ordnungsgemäße Lüftung während der Erholungspausen gehabt. Ihre Kolleginnen hätten sie jedoch wiederholt außerhalb der Pausen der Zugluft ausgesetzt, obwohl sie hiergegen wegen ihrer chronischen Erkrankungen besonders empfindlich sei.



Auf dem Arbeitsplatz "Null-Lamellen schneiden" habe die Beklagte die als Normalleistung zu erbringenden Stückzahlen bewußt so hoch angesetzt, daß es ihr wegen der chronischen Erkrankung ihrer Handgelenke nicht möglich gewesen sei, die Sollzahlen zu 100 % zu erfüllen. Sie habe mit Schmerzen an Händen und Armen gearbeitet.

Es habe somit keinen sachlichen Grund für ihre Versetzung auf den Arbeitsplatz "Kontaktbankfertigung" gegeben. Sie habe ihren Arbeitsplatz am Band nur während des Stillstandes des Bandes verlassen, um vorzuarbeiten. Außerdem habe sie wegen ihres Blasenleidens ein- bis zweimal in der Stunde die Toilette aufsuchen müssen. Deshalb habe sie die Sollzahlen nicht erreichen können. Die Vorgaben seien nicht ihrer Behinderung angepaßt worden.

Auf dem Arbeitsplatz "Isolierstreifen" habe sie den Anforderungen wegen des durch Depressionen hervorgerufenen Händezitterns nicht gerecht werden können.

Auf ihrem letzten Arbeitsplatz "Tellermontage" habe sie die Normalleistung wegen ihrer chronischen Erkrankungen nicht schaffen können. Es sei zwar ein Vollautomat vorhanden gewesen. Jedoch seien dort auch andere Arbeitnehmer eingesetzt worden. Der Arbeitsplatz sei somit nicht eigens für sie auf Handarbeit umgestaltet worden. Ihr sei eine zu kurze Arbeitszeit zugestanden worden. Nach dem 17. November 1987 habe sich ihre Arbeitsleistung gesteigert.



Ferner sei der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden. Aus dem Anhörungsschreiben ergebe sich nicht, ob wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten oder wegen Leistungsmängeln gekündigt werden solle. Für den Fall der krankheitsbedingten Fehlzeiten seien dem Betriebsrat die Fehlzeiten und die Art der Erkrankungen sowie ihre wirtschaftlichen Auswirkungen auf den Betrieb, für den Fall der Leistungsmängel die Entwicklung des Arbeitsverhältnisses seit dem 17. November 1987 nicht mitgeteilt worden.

Die Beklagte hat hierzu weiter vorgetragen, aus den dem Betriebsrat vorgelegten schriftlichen Unterlagen gehe eindeutig hervor, daß wegen Minderleistungen gekündigt werden sollte. Eine schriftliche Unterrichtung des Betriebsrats über die Entwicklung des Arbeitsverhältnisses vom 17. November 1987 bis 16. Juni 1988 sei nicht erforderlich gewesen, weil der Betriebsrat hiervon bereits Kenntnis gehabt habe. Das Betriebsratsmitglied H habe alle relevanten Vorgänge gekannt. Am 7. April 1988 sei in seiner Gegenwart mit dem Personalleiter S und dem Mitarbeiter G von der Hauptfürsorgestelle im Rahmen der Vorbereitung des Zustimmungsverfahrens eingehend über die Entwicklung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin gesprochen worden. H habe seit der Versetzung der Klägerin am 5. Mai 1986 regelmäßig Einsicht in die Unterlagen erhalten, auf die der Betriebsrat mit seinem Schreiben an die Hauptfürsorgestelle vom 8. Juni 1988 Bezug genommen habe. Aufgrund dieser Unterlagen habe das - dem Gericht maschinenschriftlich vorgelegte - Zahlenmaterial ohne weiteres übertragen und dargestellt werden können. Die handschriftlich erstellten Listen hätten in den jeweiligen Gesprächen mit der Klägerin über ihre Leistungsmängel vorgelegen. Die Klägerin sei dann zunächst

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



anhand dieser Aufstellungen über die bis zu dem jeweiligen Termin erbrachten Leistungen unterrichtet, nach den Gründen gefragt und zur Besserung aufgefordert worden. Außerdem seien bis zum 20. Juni 1988 in unregelmäßigen Abständen weitere Gespräche über die Leistungen der Klägerin zwischen dem Betriebsratsvorsitzenden F und dem Betriebsingenieur P auf der Grundlage der täglichen Aufzeichnungen geführt worden.

Die Klägerin hat entgegnet, für die ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats komme es auf die Kenntnis des Vorsitzenden vom Kündigungssachverhalt und nicht nur die eines Betriebsratsmitglieds an. Sie bestreite, daß dem Betriebsrat handschriftlich erstellte Aufzeichnungen über ihre Leistungen vorgelegt worden seien.

Das Arbeitsgericht hat der Feststellungsklage stattgegeben und die Beschäftigungsklage abgewiesen.

Es hat angenommen, für die Beurteilung der Kündigung könnten nur die Leistungen der Klägerin bis zum 17. November 1987 verwertet werden, weil dem Betriebsrat die Entwicklung des Arbeitsverhältnisses in der Folgezeit nicht mitgeteilt worden sei und er hiervon auch nicht schon vorher zuverlässige Kenntnis erhalten habe. Wenn der Vortrag der Beklagten über die Leistungen der Klägerin bis zum 17. November 1987 als richtig unterstellt werde, sei die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt, weil die Minderleistungen der Klägerin bis zu diesem Termin nichts darüber aussagten, aus welchen Gründen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses darüber hinaus nicht möglich sein sollte. In Betracht kä-

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



men im Hinblick auf die Abmahnung vom 2. November 1987 nur die Leistungen der Klägerin vom 3. bis 17. November 1987. In diesem Zeitraum habe sie sich in zwei Einarbeitungsphasen befunden, aus denen keine repräsentativen Rückschlüsse auf ihre künftigen Leistungen, insbesondere in der Tellermontage, gezogen werden können. Tatsächlich sei in der Folgezeit eine Leistungssteigerung von 20 % zu verzeichnen gewesen, wie sich aus einem Vergleich des Schreibens der Beklagten an die Klägerin vom 17. November 1987 und der Auflistung der Beklagten vom 1. Dezember 1988 ergebe.

Der Weiterbeschäftigungsantrag sei wegen fehlender Bestimmtheit unzulässig.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung, die Klägerin unselbständige Anschlußberufung eingelegt, mit der sie folgende Anträge verfolgt hat:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts wird abgeändert und - für den Fall des Obsiegens - die Beklagte verurteilt, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.
2. (Für den Fall des Obsiegens):

Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin in der Abteilung "Tellermontage" nach der Lohngruppe 3 des Lohn- und Gehaltstarifvertrages der Metallindustrie Nord-Württemberg/Nordbaden mit einem Stundenlohn in Höhe von 12,52 DM brutto als Zeitlöhnerin unter Berücksichtigung etwaiger Tarifvertragsloohnerhöhungen sowie unter Berücksichtigung der wöchentlichen tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeit weiterzubeschäftigen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage in vollem Umfang abgewiesen.



Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre in der Berufung gestellten Anträge weiter. Die Beklagte 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 ist unbegründet.

A.I. Die Rüge der Revision, das Berufungsurteil sei als nicht mit Gründen versehen zu erachten (§ 551 Nr. 7 ZPO) und bereits deshalb aufzuheben, weil die Entscheidung erst am 27. März (Beklagte) bzw. 4. April 1991 (Klägerin) und damit länger als fünf Monate nach ihrer Verkündung am 25. Oktober 1990 den Parteien vollständig abgefaßt zugestellt worden sei, greift nicht durch. Wie sich aus den auf dem Berufungsurteil angebrachten Vermerken der Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle des Berufungsgerichts ergibt, hat das vollständig abgefaßte Urteil am 25. März und damit noch innerhalb der Fünf-Monats-Frist von allen drei Richtern unterschrieben bei Gericht vorgelegen und ist am 26. März 1990 zwecks Zustellung zur Post gegeben worden. Damit ist den an ein mit Gründen versehenes Urteil zu stellenden Anforderungen sowohl nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAGE 46, 386 = AP Nr. 1 zu § 28 BGB, zu A der Gründe, insoweit nur in AP abgedruckt) als auch nach der des Bundesgerichtshofs (Urteil vom 28. Juni 1984 - VII ZR 179/83 - LM § 551 Ziff. 7 ZPO) und der neueren Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts

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



vom 5. Oktober 1990 - 4 CB 18/90 - (NJW 1991, 313), auf die sich die Revision beruft, genügt.

II. In der Sache selbst hat das Berufungsgericht die Kündigung der Beklagten für sozial gerechtfertigt angesehen.

1. Es hat angenommen, auch die Arbeitsleistungen der Klägerin nach dem 17. November 1987 seien zu berücksichtigen. Entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts könnten auch dem Arbeitgeber bekannte, dem Betriebsrat aber vor Ausspruch der Kündigung nicht mitgeteilte Kündigungsgründe dann nachgeschoben werden, wenn der Betriebsrat der Kündigung auf der Basis des ihm mitgeteilten Sachverhalts vorbehaltlos zugestimmt habe. Im übrigen habe es einer dahingehenden Unterrichtung des Betriebsrats gar nicht bedurft, weil der Betriebsrat hiervon bei Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits hinreichende Kenntnis gehabt habe. In Abweichung von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts komme es hierbei nicht nur auf das Wissen eines zur Entgegennahme von Erklärungen nach § 26 Abs. 3 BetrVG berechtigten (Betriebsratsvorsitzender oder Stellvertreter) oder eines ausdrücklich ermächtigten Betriebsratsmitglieds an. Dem Betriebsrat müssten vielmehr zumindest auch die Kenntnisse zugerechnet werden, die ein Betriebsratsmitglied im Rahmen der ihm übertragenen Betriebsratsaufgaben erlangt habe. Im vorliegenden Fall habe das Betriebsratsmitglied H vom Betriebsrat legitimiert eigene Kenntnis von den Leistungen der Klägerin nach dem 17. November 1987 erlangt und diese auch dem Betriebsrat vermittelt. Dies stehe aufgrund der mündlichen Verhandlung fest.

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



2. Bei Berücksichtigung der Arbeitsleistungen der Klägerin bis zur Einleitung des Anhörungsverfahrens beim Betriebsrat sei die Kündigung sozial gerechtfertigt. Es handele sich um eine Kündigung wegen krankheitsbedingter Minderung der Leistungsfähigkeit und damit um eine Form der personenbedingten Kündigung, die nicht nach den Grundsätzen für die krankheitsbedingte Kündigung zu behandeln sei. Hier werde das Vertragsverhältnis deswegen gestört, weil der Arbeitnehmer eine dem Vertragsinhalt quantitativ und qualitativ entsprechende Leistung auf Dauer nicht erbringe..

In tatsächlicher Hinsicht stehe fest, daß die Klägerin seit ihrer Versetzung auf den Arbeitsplatz "Null-Lamellen schneiden" jedenfalls im Jahre 1987 eine Arbeitsleistung von durchweg nur zwischen 50 und 60 %, nur einmal kurzfristig 80 %, teilweise aber auch nur etwa 20 % der Normalleistung erbracht habe. Nach den Feststellungen des Arbeitsgerichts habe sich die durchschnittliche Arbeitsleistung von Ende 1987 bis zum Kündigungszeitpunkt zwar auf knapp 66 % gesteigert. Auch insoweit habe die Klägerin aber nach gut sechsmonatiger Tätigkeit auf dem letzten Arbeitsplatz "Tellermontage" erst 2/3 der Normalleistung erbracht. Darin liege eine beträchtliche Störung des Leistungsgleichgewichts zwischen den Parteien. Eine Beseitigung der Störung sei nicht zu erwarten. Nach dem eigenen Vortrag der Klägerin beruhten die Minderleistungen jedenfalls auf den letzten beiden Arbeitsplätzen auf ihren Behinderungen. Die Leistungsstörung könne nicht durch eine abermalige Versetzung beseitigt werden. Dem Gesamtvortrag der Beklagten sei zu entnehmen, daß sie keine anderweitige Be-

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



schäftigungsmöglichkeit mehr für die Klägerin habe. Die Klägerin habe nicht vorgetragen, wie sie sich ihre weitere Beschäftigung vorstelle.

Auch bei Abwägung der beiderseitigen Interessen könne von der Beklagten eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr verlangt werden. Die Beklagte müßte sonst die Fortdauer der Störungen des Leistungsgleichgewichts oder andere Störungen des Vertragsverhältnisses hinnehmen. Die Klägerin habe seit ihrer Versetzung im Mai 1986 nicht annähernd Normalleistungen erbracht und auf ihrem früheren Arbeitsplatz "Vielfachstreifen" mit ihren Kolleginnen laufend Streit gehabt. Sie habe zwar geltend gemacht, diese Streitigkeiten habe nicht sie verursacht. Dies sei jedoch in diesem Zusammenhang unerheblich. Der Beklagten könne nicht angesonnen werden, der Klägerin einen Arbeitsplatz zuzuweisen, auf dem allenfalls Schwierigkeiten mit anderen Arbeitskollegen zu befürchten seien. Überdies habe der Vertrauensmann der Schwerbehinderten in seiner Stellungnahme gegenüber der Hauptfürsorgestelle am 26. November 1987 ausgeführt, die Klägerin habe sich - möglicherweise krankheitsbedingt - von ihren Kolleginnen abgesondert.

Zwar stehe zu befürchten, daß die Klägerin in ihrem Alter und in Anbetracht ihrer Behinderung sowie ihrer fehlenden beruflichen Qualifikation nur sehr schwer einen anderen Arbeitsplatz finden werde. Auch habe sie 19 Jahre im Betrieb gearbeitet. Andererseits sei das Arbeitsverhältnis nahezu von Anfang an, von geringen Ausnahmen abgesehen, mit krankheitsbedingten Fehlzeiten belastet gewesen, die in fünf Geschäftsjahren mehr als die Hälfte



der Jahresarbeitszeit ausgemacht hätten. Zudem habe die Klägerin unstreitig schon seit November 1978 nicht mehr in vollem Umfang betriebsdienlich eingesetzt werden können, weil sie im Bereich "Vielfachstreifen" als einzige im Zeitlohn beschäftigt worden sei. Es könne deshalb nicht festgestellt werden, daß nach ursprünglich ungestörtem Verlauf des Arbeitsverhältnisses die nachlassende körperliche Leistungsfähigkeit zu den später aufgetretenen Leistungsstörungen geführt habe.

III. Gegen diese Würdigung wendet sich die Revision im Ergebnis ohne Erfolg.

1.a) Die Ansicht des Berufungsgerichts, dem Arbeitgeber bekannte, dem Betriebsrat aber gleichwohl nicht mitgeteilte Kündigungsgründe könnten zur Rechtfertigung der Kündigung dann nachgeschoben werden, wenn der Betriebsrat ihr auf der Basis des ihm mitgeteilten Sachverhalts zugestimmt habe, beanstandet die Revision allerdings zu Recht.

b) Das Bundesarbeitsgericht vertritt in ständiger Rechtsprechung den gegenteiligen Standpunkt (BAGE 35, 190, 197 = AP Nr. 23 zu § 102 BetrVG 1972, zu III 1 a der Gründe; Senatsurteil vom 2. April 1987 - 2 AZR 418/86 - AP Nr. 96 zu § 626 BGB, zu A II 2 c aa der Gründe). Für diese Ansicht war die Überlegung maßgebend (BAGE 35, 190 = AP, aaO), daß zwischen mehreren Kündigungssachverhalten oft eine Wechselbeziehung besteht, die die kündigungsrechtliche Position des Arbeitnehmers verbessern oder verschlechtern kann. Durch die gleichzeitige Mitteilung mehrerer Kündigungsgründe kann sich das Gewicht des einzelnen Kündigungs-



grundes ganz anders darstellen. In diesen Fällen liegen verschiedene Kündigungssachverhalte vor. Deshalb kann die Rechtsprechung, nach der die erneute Anhörung des Betriebsrats zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung entbehrlich ist, wenn der Betriebsrat einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung zugestimmt hat, nicht übernommen werden. Denn bei dieser Fallgestaltung ist der Kündigungssachverhalt identisch, so daß von dem allgemeinen Erfahrungssatz ausgegangen werden kann, der Betriebsrat hätte auch einer ordentlichen Kündigung zugestimmt, wenn er bereits einer außerordentlichen Kündigung ausdrücklich und vorbehaltlos zugestimmt hatte.

Das Berufungsgericht hält die Differenzierung zwischen der Art der Kündigung und den Kündigungsgründen für sinnwidrig. Dem Betriebsrat solle eine sachgerechte Entscheidung darüber ermöglicht werden, ob die tatsächlichen Umstände Einwendungen gegen die Kündigung oder sogar einen Widerspruch nach § 102 Abs. 3 BetrVG erlaubten. Stimme der Betriebsrat jedoch bei unvollständiger Unterrichtung ohne Vorbehalt zu, zeige dies, daß er bereits bei diesem Sachverhalt keine Aussicht für erfolgsversprechende Einwendungen sehe. Es sei deshalb nicht anzunehmen, daß er zu einer für den Arbeitnehmer günstigeren Wertung gelangen würde, wenn ihm noch weitere, die Kündigung zusätzlich stützende Gründe mitgeteilt würden.

Damit läßt das Berufungsgericht jedoch die in dem vorstehend zitierten Urteil dargelegten Wechselbeziehungen zwischen mehreren Kündigungssachverhalten und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Meinungsbildung des Betriebsrats außer Betracht.



Hueck (in seiner Anm. zu diesem Urteil AP, aaO) hält allerdings die hierfür vorgebrachten Beispiele nicht für zwingend. Dies mag auf sich beruhen, weil es noch andere Arten von Wechselbeziehungen gibt, wie gerade der vorstehende Fall eines sich über längere Zeit hinziehenden gleichartigen Kündigungssachverhalts zeigt, über dessen letzte Phase der Betriebsrat nicht unterrichtet wird. Da für die soziale Rechtfertigung der Kündigung und die in diesem Zusammenhang anzustellende Gesundheitsprognose der Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung maßgebend ist, kann es gerade entscheidend auf die Entwicklung des Arbeitsverhältnisses im letzten Zeitabschnitt ankommen, zumal dann, wenn es sich, wie im vorliegenden Fall, um einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten handelt.

Hueck (aaO) stimmt im übrigen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Ergebnis mit der Begründung zu, § 102 BetrVG verlange zwingend die Unterrichtung und Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigung. Die nur nachträgliche Mitteilung der Kündigungsgründe könne den damit verfolgten Gesetzeszweck, dem Betriebsrat zumindest potentiell noch eine Einwirkungsmöglichkeit auf die Kündigungsgründe des Arbeitgebers zu verschaffen, nicht mehr erfüllen. Aber auch eine im vorangegangenen Anhörungsverfahren auf einen anderen Kündigungsgrund bezogene Zustimmung des Betriebsrats mache die vorherige Anhörung des Betriebsrats hinsichtlich des nachgeschobenen Kündigungsgrundes nicht entbehrlich. Die Zustimmung des Betriebsrats möge den Kündigungswillen hinsichtlich des davon erfaßten Grundes sogar noch bestärkt haben, jedoch bleibe es für den allein relevanten Fall, daß dieser sich im Prozeß als ungeeignet erweise, hinsichtlich



des nachgeschobenen Kündigungsgrundes dabei, daß der Betriebsrat sich zu ihm nicht rechtzeitig äußern und den Arbeitgeber in der Bewertung beeinflussen könne. Auch diese Begründung überzeugt, wie gerade der vorliegende Fall verdeutlicht: Die Stellungnahme des Betriebsrats hätte bei Kenntnis der Entwicklung des Arbeitsverhältnisses in der letzten Phase möglicherweise anders ausfallen können, nachdem sich die Leistungen der Klägerin auf ihrem letzten Arbeitsplatz, wenn auch nur relativ gegenüber ihren bisherigen Leistungen, verbessert hatten.

2. Gleichwohl können die Arbeitsleistungen der Klägerin nach dem 17. November 1987 für die Überprüfung der Kündigung verwertet werden, weil das Betriebsratsmitglied H hiervon Kenntnis hatte und der Betriebsrat sich diese Kenntnis zurechnen lassen muß. Insoweit ist dem Berufungsgericht jedenfalls im Ergebnis zuzustimmen.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAGE 49, 136, 143 = AP Nr. 37 zu § 102 BetrVG 1972, zu II 1 b und c der Gründe) bedarf es keiner weiteren Darlegung der Kündigungsgründe durch den Arbeitgeber mehr, wenn der Betriebsrat bei Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits über den erforderlichen Kenntnisstand verfügt, um über die konkret beabsichtigte Kündigung eine Stellungnahme abgeben zu können. Entscheidend für die Beurteilung, ob der Arbeitgeber den Betriebsrat ausreichend unterrichtet hat, ist grundsätzlich der zum Zeitpunkt der Einleitung des Verfahrens durch die Anhörung selbst vermittelte oder beim Betriebsrat bereits vorhandene Kenntnisstand.



Hierbei muß sich der Betriebsrat sofort und unmittelbar grundsätzlich nur das Wissen eines zur Entgegennahme von Erklärungen gemäß § 26 Abs. 3 Satz 2 BetrVG berechtigten oder hierzu ermächtigten Betriebsratsmitglieds zurechnen lassen. Mitteilungen, insbesondere über Kündigungsgründe, die der Arbeitgeber einem nicht nach diesen Grundsätzen zur Entgegennahme ermächtigten Mitglied des Betriebsrats macht, werden nur und erst dann für den Betriebsrat wirksam, wenn sie vom unzuständigen Mitglied als Erklärungsbote des Arbeitgebers an den Vorsitzenden oder ein zum Empfang ermächtigtes Mitglied des Betriebsrats oder eines zuständigen Ausschusses vor der Einleitung des Anhörungsverfahrens weitergeleitet werden.

b) Ohne Erfolg bekämpft die Revision diese Rechtsprechung in ihrem Ansatz, daß eine Unterrichtung des Betriebsrats von ihm bereits bekannten Kündigungsgründen durch den Arbeitgeber entbehrlich ist. Sie stellt formal auf den Gesetzeswortlaut ab, nach dem der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Kündigungsgründe mitzuteilen hat. Wie der Senat in dem vorstehend zitierten Urteil dargelegt hat, verfolgt diese Bestimmung keinen Selbstzweck. Hat der Betriebsrat bereits den erforderlichen Kenntnisstand, um sich über die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe ein Bild zu machen, und weiß dies der Arbeitgeber oder kann er es als sicher annehmen, so widerspräche es dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. § 2 Abs. 1 BetrVG und wäre eine kaum verständliche Förmerei, vom Arbeitgeber gleichwohl noch eine nähere Begründung zu verlangen.



c) Es ist deswegen aus den in dem vorstehend zitierten Senatsurteil dargelegten Gründen an der Auffassung festzuhalten, daß nur die Kenntnis des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters sowie eines zur Entgegennahme von Mitteilungen zur Kündigungsabsicht vom Betriebsrat ermächtigten Betriebsratsmitglieds dem Betriebsrat zuzurechnen ist. Abzulehnen ist ebenso die vom Berufungsgericht angezogene weitergehende Ansicht von Etzel (KR-Etzel, 3. Aufl., § 102 BetrVG Rz 69 a), der Betriebsrat müsse sich die Kenntnis derjenigen Betriebsratsmitglieder, die an der Beschlußfassung im Anhörungsverfahren beteiligt seien, als eigenes Wissen zurechnen lassen. Entgegen der dort vertretenen Meinung besteht keine "Amtspflicht" des Betriebsratsmitglieds, ohne entsprechenden Auftrag des Arbeitgebers, dessen Pflicht zur ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats wahrzunehmen. Auch das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit enthält nicht die Verpflichtung, kraft eigenen Amtes dem anderen betriebsverfassungsrechtlichen Organ die Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben abzunehmen.

d) Im vorliegenden Fall ist dem Betriebsrat jedoch die Kenntnis des Mitglieds H vom Leistungsstand der Klägerin nach dem 17. November 1987 deshalb zuzurechnen, weil H von dem Betriebsrat zur Entgegennahme der dahin gehenden Erklärungen der Beklagten ermächtigt war. Dies folgt aus dem vom Berufungsgericht festgestellten Sachverhalt.

aa) Das Berufungsgericht hat hierzu ausgeführt, die Klägerin habe nicht ausdrücklich bestritten, daß H an dem am 7. April 1988 geführten Gespräch teilgenommen habe. Sie habe lediglich be-



stritten, daß bei diesem Gespräch und sonst die Listen über ihre Leistungen vorgelegen hätten, die die Beklagte mit der Berufungsbegründung eingereicht habe. Zwar habe die Klägerin in der Berufungserwiderung allgemein erklärt, alle im Hinblick auf die Betriebsratsanhörung nicht ausdrücklich zugestandenen Behauptungen der Beklagten würden bestritten. Auch wenn man hierin ein zulässiges Bestreiten nach § 138 Abs. 3 und 4 ZPO sehen wollte, stehe aufgrund der mündlichen Verhandlung fest (§ 286 ZPO), daß H vom Betriebsrat legitimiert eigene Kenntnisse über das Leistungsverhalten der Klägerin erworben und diese dem Betriebsrat auch vermittelt habe.

Die Beklagte habe unstreitig bereits am 26. November 1987 das Zustimmungsverfahren bei der Hauptfürsorgestelle eingeleitet. Diese habe nach § 17 Abs. 2 SchwbG 1986 u.a. eine Stellungnahme des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung einzuholen. Wenn daher - wie unstreitig sei - am 7. April (1988) ein Gespräch der Klägerin mit einem Mitarbeiter der Hauptfürsorgestelle in Gegenwart des Betriebsratsmitglieds H , des Vertrauensmannes der Schwerbehinderten und des Personalleiters stattgefunden habe, so könne dies bei lebensnaher Betrachtungsweise nur das Leistungsverhalten der Klägerin und die Möglichkeit einer anderweitigen Verwendung im Betrieb zum Inhalt gehabt haben. Außerdem habe der Betriebsrat unstreitig im Rahmen des Zustimmungsverfahrens unter dem 8. Juni 1988 eine Stellungnahme abgegeben, nach der er in der Sitzung vom selben Tag aufgrund der "vorliegenden Unterlagen, Gespräche und Bemühungen" zu der Überzeugung gelangt sei, daß die krankheitsbedingte Behinderung der Klägerin einer ordentlichen Erfüllung ihrer Arbeitspflicht sehr im Wege stehe und kein geeig-



neter Arbeitsplatz für sie zu finden sei. Dies mache deutlich, daß der Betriebsrat sich unabhängig von den mit der förmlichen Einleitung des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG am 16. Juni 1988 übermittelten Unterlagen von dem Kündigungssachverhalt bereits hinreichend unterrichtet fühlte und schon nach seinem Kenntnisstand vom 8. Juni 1988 keine Möglichkeit gesehen habe, der Kündigung zu widersprechen.

bb) Die gegen diese tatsächlichen Feststellungen von der Revision erhobene Verfahrensrüge greift nicht durch.

Die Revision beanstandet, das Berufungsgericht habe § 313 Abs. 2, § 314 Satz 1 und § 286 Abs. 1 ZPO verletzt, soweit es davon ausgegangen sei, das Betriebsratsmitglied H habe über das erforderliche Wissen von dem Leistungsverhalten der Klägerin nach dem 17. November 1987 verfügt. Die Klägerin habe den zweitzinstanzlichen Vortrag der Beklagten zu diesem Punkt schriftsätzlich bestritten. Weder der Tatbestand des angefochtenen Urteils noch die Sitzungsniederschrift über die Berufungsverhandlung vom 25. Oktober 1990 enthielten Feststellungen, die die Unterstellung des Berufungsgerichts stützten, die Kenntnis des Betriebsratsmitglieds H sei unstreitig geworden.

Diese Rüge ist unbegründet. Das Berufungsgericht hat die Kenntnis des Betriebsratsmitglieds H nicht unterstellt oder als unstreitig angesehen, sondern gemäß § 286 ZPO aufgrund des Ergebnisses der mündlichen Verhandlung festgestellt. Hierbei hat es unstreitigen Sachvortrag, der auch im Tatbestand des angefochtenen Urteils wiedergegeben ist (Gespräch vom 7. April 1988 unter



Teilnahme des Betriebsratsmitglieds H , Inhalt der Stellungnahme des Betriebsrats gegenüber der Hauptfürsorgestelle vom 8. Juni 1988) verwertet. Daraus hat es die Kenntnis des Betriebsratsmitglieds H und des Betriebsrats von den Leistungen der Klägerin im fraglichen Zeitraum bereits zum Zeitpunkt der Abgabe der Stellungnahme des Betriebsrats vom 8. Juni 1988 und damit sogar noch vor Einleitung des Anhörungsverfahrens am 16. Juni 1988 gefolgert. Die von der Revision angezogenen verfahrensrechtlichen Vorschriften über die Beweiskraft von Tatbestand und Sitzungsnieterschrift für Parteivorbringen (hier: Bestreiten der Klägerin) sind somit nicht verletzt worden.

Die auf dieser Grundlage getroffenen Feststellungen des Berufungsgerichts über die Kenntnis des Betriebsratsmitglieds H sind für das Revisionsgericht bindend (§ 561 Abs. 2 ZPO). Die Würdigung des Verhandlungsergebnisses im Rahmen des § 286 Abs. 1 ZPO ist Aufgabe des Tatsachenrichters. Weitere Verfahrensrügen hat die Revision insoweit nicht erhoben. In der Revisionsinstanz kann deshalb nur nachgeprüft werden, ob die Würdigung rechtlich möglich ist, das Berufungsgericht mithin Denkgesetze oder Erfahrungssätze verletzt hat. In dieser Hinsicht läßt das angefochtene Urteil jedoch keinen Fehler erkennen.

cc) Somit steht nicht nur fest, daß das Betriebsratsmitglied H Kenntnis von den Arbeitsleistungen der Klägerin nach dem 17. November 1987 hatte. Vielmehr ergibt sich aus den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts weiter, daß H zur Entgegennahme der dahingehenden Information der Beklagten vom Be-



etriebsrat ermächtigt worden ist und der Betriebsrat sich deshalb dieses Wissen unmittelbar zurechnen lassen muß.

Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts hatte H "vom Betriebsrat legitimiert" eigene Kenntnisse über die Arbeitsleistungen der Klägerin erworben und diese dem Betriebsrat sogar noch vor Einleitung des Anhörungsverfahrens vermittelt. Ferner waren die Arbeitsleistungen der Klägerin und die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung Gegenstand des Gesprächs vom 7. April 1988, das, ebenso wie die dieses Verhandlungsergebnis verwertende Stellungnahme des Betriebsrats vom 8. Juni 1988, der Vorbereitung der Entscheidung der Hauptfürsorgestelle diente. Wenn H zur Mitwirkung in diesem Umfang "vom Betriebsrat legitimiert" war, so schließt dies ein, daß ihn der Betriebsrat auch im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Entgegennahme der von der Beklagten in diesem Zusammenhang abgegebenen Erklärungen und zur Kenntnisnahme von den hierzu übergebenen Unterlagen ermächtigt hatte.

Möglicherweise ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, daß ein Betriebsratsmitglied für die Entgegennahme von Erklärungen des Arbeitgebers den nach § 26 Abs. 3 Satz 2 BetrVG hierzu Berechtigten nur dann gleichsteht, wenn es hierzu "ausdrücklich" ermächtigt worden ist. So ist allerdings der entsprechende Leitsatz des Senatsurteils BAGE 49, 136, 144 ff. formuliert. In den Gründen (zu II 1 c bb) heißt es jedoch insoweit klarstellend, der Betriebsrat könne auch ein anderes Betriebsratsmitglied zur Entgegennahme der Erklärungen des Arbeitgebers ermächtigen. Danach genügt es auch, wenn sich die Ermächtigung eindeutig aus den Um-



ständen ergibt. Das trifft regelmäßig zu, wenn ein Betriebsratsmitglied vom Betriebsrat in eine der Vorbereitung der Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers dienende Besprechung bei der Hauptfürsorgestelle entsandt wird, in der die Kündigungsgründe und die vom Arbeitgeber eingereichten Unterlagen behandelt werden.

3. Die weitere Würdigung des Berufungsgerichts, auf der Basis der Arbeitsleistungen der Klägerin in der Zeit vom 5. Mai 1986 bis zum Ausspruch der Kündigung sei die Kündigung der Beklagten sozial gerechtfertigt, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Die Beklagte stützt die Kündigung auf eine kranheitsbedingt auf Dauer herabgesetzte Leistungsfähigkeit der Klägerin, die nach ihrer Ansicht in Anbetracht der in den vergangenen zwei Jahren auf verschiedenen Arbeitsplätzen erbrachten Minderleistungen auch für die Zukunft keine Besserung erwarten läßt. Hierbei handelt es sich um einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG. Bei der Frage, ob eine ordentliche Kündigung deshalb sozial gerechtfertigt ist, handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die vom Revisionsgericht nur dahin überprüft werden kann, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatsachenrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob die Entscheidung in sich widerspruchs-



frei ist (vgl. Senatsurteil vom 28. Februar 1990 - 2 AZR 401/89 - AP Nr. 25 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit, zu II 1 b aa der Gründe, m.w.N.). Unter Berücksichtigung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabs läßt das angefochtene Urteil keinen durchgreifenden Rechtsfehler erkennen.

b) Zutreffend ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, daß auch die krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers geeignet ist, einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Kündigungsgrund abzugeben (vgl. BAG Urteil vom 25. September 1956 - 3 AZR 102/54 - AP Nr. 18 zu § 1 KSchG; Urteil vom 5. August 1976 - 3 AZR 110/75 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit; KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 217, m.w.N.; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 1 Rz 145; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz 82; Stahlhacke/Preis, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 5. Aufl., Rz 737 und 752).

c) Das Berufungsgericht hat weiter ausgeführt, eine auf krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers gestützte Kündigung sei nicht nach den Grundsätzen des Bundesarbeitsgerichts zur krankheitsbedingten Kündigung zu überprüfen, weil bei dieser das Vertragsverhältnis durch andauernden oder regelmäßig sich wiederholenden vollständigen Wegfall der Arbeitsleistung gestört werde, während bei krankheitsbedingten Minderleistungen eine Leistungsstörung schon darin liege, daß der Arbeitnehmer keine dem Vertragsinhalt qualitativ und quantitativ entsprechende Arbeitsleistung erbringe. Wie sich aus dem Hinweis auf das Senatsurteil vom 5. Juli 1990 - 2 AZR 154/90 - (AP Nr. 26 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit) ergibt, wollte es damit nur zum Aus-



druck bringen, daß die Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts zur Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen auf den Fall einer krankheitsbedingten Minderleistung nicht uneingeschränkt anzuwenden seien. Dem ist beizupflichten.

aa) Gemeinsam ist allen Arten der krankheitsbedingten Kündigung die Überprüfung nach drei Stufen, wie der Senat in seinen Entscheidungen zur Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen wiederholt dargestellt hat (vgl. dazu das vorstehend zitierte Urteil vom 5. Juli 1990, aaO, zu II der Gründe sowie die Grundsatzentscheidung des Senats vom 16. Februar 1989, BAGE 61, 131, 137 f. = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit, zu B I der Gründe). Hierbei ergeben sich wegen der Eigenart der Fallgruppen Unterschiede; die Struktur der Überprüfung bleibt hiervon jedoch unberührt.

bb) Danach ist zunächst eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustands erforderlich. Dies gilt für sämtliche Fallgruppen.

cc) Die bisherigen und nach der Prognose zu erwartenden Auswirkungen des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers müssen zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. Hier ergeben sich für die Kündigung wegen Minderleistung Unterschiede gegenüber der Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen. Im letzteren Falle können Störungen im Betriebsablauf oder wirtschaftliche Belastungen mit Lohnfortzahlungskosten hervorgerufen werden. Bei einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers wird dagegen in erster Linie eine wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers eintreten, weil der Arbeitnehmer im Lei-



stungslohn nicht mehr eingesetzt werden kann und der Zahlung des vollen Zeitlohns keine nach betriebswirtschaftlichen und arbeitswissenschaftlichen Grundsätzen ausgerichtete adäquate Arbeitsleistung gegenübersteht. Da die Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen erheblich sein muß, genügt hierfür nicht jede geringfügige Minderleistung (vgl. KR-Becker, aaO, § 1 KSchG Rz 217).

dd) In der dritten Stufe, bei der Interessenabwägung, ist dann bei beiden Fallgruppen zu prüfen, ob die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen. Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, ob die Erkrankungen auf betrieblichen Ursachen beruhen, ob bzw. wie lange das Arbeitsverhältnis zunächst ungestört verlaufen ist, ferner das Alter des Arbeitnehmers.

d) Das Berufungsgericht hat die Kündigung der Beklagten unbeschadet seiner einleitenden verallgemeinernden Ausführungen gemäß § 1 Abs. 2 KSchG methodisch richtig nach diesen Kriterien überprüft und in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise für sozial gerechtfertigt angesehen.

aa) Es hat festgestellt, daß die Klägerin seit ihrer Versetzung am 5. Mai 1986 jedenfalls im Jahre 1987 auf den verschiedenen Arbeitsplätzen eine Arbeitsleistung von 50 bis 60 %, auf ihrem letzten Arbeitsplatz von Ende 1987 an bis zum Kündigungszeitpunkt eine Durchschnittsleistung von knapp 66 % der Normalleistung erbracht habe. Eine Beseitigung dieses Leistungsungleichgewichts sei auch in Zukunft nicht zu erwarten, wie sich aus dem eigenen

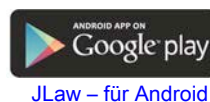


Vortrag der Klägerin über die Ursachen ihrer Leistungsminderung ergebe. Darin liegt die in der ersten Prüfungsstufe erforderliche negative Gesundheitsprognose.

Bei diesen Ausführungen handelt es sich um tatsächliche Feststellungen, die von der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffen wurden und deshalb für den Senat bindend sind (§ 561 Abs. 2 ZPO).

bb) Das Berufungsgericht hat weiter angenommen, selbst eine Arbeitsleistung von 2/3 der Normalleistung, wie sie die Klägerin auf ihrem letzten Arbeitsplatz erbracht habe, stelle eine erhebliche Beeinträchtigung des Leistungsgleichgewichts und damit der wirtschaftlichen Interessen der Beklagten dar. Darin liegt die in der zweiten Stufe erforderliche Erheblichkeitsprüfung.

Die Revision beanstandet insoweit zu Unrecht, das Berufungsgericht habe keine Feststellungen zur erheblichen betrieblichen oder wirtschaftlichen Belastung im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur krankheitsbedingten Kündigung getroffen. Das Berufungsgericht hat eine von der Klägerin zuletzt erbrachte und auch künftig zu erwartende Minderleistung von 2/3 der Normalleistung festgestellt, für die die Beklagte bei Zahlung des vollen Zeitlohns somit zu 1/3 keine Gegenleistung erhalten hat und wird. Hiergegen sind Verfahrensrügen nicht erhoben. Damit steht eine Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Interessen der Beklagten fest. Wenn das Berufungsgericht diese als erheblich angesehen hat, ist dies jedenfalls revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.



Das Berufungsgericht hat in diesem Zusammenhang ferner geprüft, ob die Klägerin auf einem anderen freien Arbeitsplatz eingesetzt werden konnte, auf dem keine betrieblichen Beeinträchtigungen mehr zu erwarten sind (vgl. dazu Senatsurteil vom 5. Juli 1990, aaO, zu II 2 b der Gründe). Seine Würdigung, daß eine solche Einsatzmöglichkeit nicht bestanden habe, läßt keinen Rechtsfehler erkennen und wird auch von der Revision nicht beanstandet.

cc) Das Berufungsgericht hat weiter die erforderliche Interessenabwägung vorgenommen und geprüft, ob die Beklagte diese erhebliche Beeinträchtigung ihrer betrieblichen Interessen noch billigerweise weiter hinnehmen muß. Hierbei hat es alle wesentlichen Umstände, insbesondere auch die Ursache der Erkrankungen, den Verlauf des Arbeitsverhältnisses, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter der Klägerin berücksichtigt. Wenn es in Abwägung dieser Umstände das Interesse der Beklagten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses höher gewertet hat als das Interesse der Klägerin an dessen Fortbestand, so hat es sich hierbei im Rahmen des dem Tatsachenrichter zustehenden Beurteilungsspielraums gehalten.

B. Zu Unrecht meint das Berufungsgericht, es hätte das Verfahren bis zum rechtskräftigen Abschluß des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens über die Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle vom 15. Juni 1988 zu der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin gemäß § 148 ZPO aussetzen müssen, wenn es dies zu beschließen irrtümlich auch unterlassen habe.



I. Nach dieser Vorschrift kann das Gericht, wenn die Entscheidung des Rechtsstreits ganz oder teilweise von dem Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses abhängt, das den Gegenstand eines anderen anhängigen Rechtsstreits bildet oder von einer Verwaltungsbehörde festzustellen ist, anordnen, daß die Verhandlung bis zur Entscheidung des anderen Rechtsstreits oder bis zur Entscheidung der Verwaltungsbehörde auszusetzen ist. Die allgemeinen Voraussetzungen für eine Aussetzung sind im vorliegenden Fall erfüllt. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der schwerbehinderten Klägerin hat sich im Rahmen ihrer Überprüfung nach § 1 Abs. 2 KSchG als sozial gerechtfertigt erwiesen. Da die Klägerin die vor Ausspruch der Kündigung erteilte Zustimmung der Hauptfürsorgestelle angefochten hat, hängt die Entscheidung über die Wirksamkeit der Kündigung allein noch von der Entscheidung über die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ab, die - wie hier nach erfolglosem Widerspruch und Erhebung der Anfechtungsklage durch den Arbeitnehmer - allein die Gerichte für Verwaltungs-sachen treffen können.

II. Die Ansichten, wie in einem solchen Falle zu verfahren ist, sind geteilt. Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in dem Urteil vom 25. November 1980 (BAGE 34, 275, 277 = AP Nr. 7 zu § 12 SchwbG, zu II 1 der Gründe) ausgesprochen, solange die "Zweigleisigkeit" des Rechtsweges bei der Kündigung von Schwerbehinderten bestehe, müsse immer mit divergierenden Entscheidungen der Arbeitsgerichte und der Verwaltungsgerichte gerechnet werden. Das bedinge die Notwendigkeit der Aussetzung eines Kündigungs-schutzprozesses, wenn die erteilte Zustimmung angefochten werde; unterbleibe eine Aussetzung, so könnte nach Ablauf der Fünf-



Jahres-Frist des § 586 Abs. 2 Satz 2 ZPO selbst mit einer Restitutionsklage nicht mehr geholfen werden, wenn der Zustimmungsbescheid aufgehoben werde (ebenso: Braasch in Maus, Handbuch des Arbeitsrechts, Teil VII B, SchwbG, Stand April 1985, § 12 Anm. 34; Dörner, SchwbG, Stand 31. Dezember 1991, § 18 Anm. V 2; Großmann, GK-SchwG, § 15 Rz 356; Otto, DB 1975, 1554; wohl auch LAG Rheinland-Pfalz, Beschluß vom 16. Juni 1978 - 1 Ta 52/78 - NJW 1978, 2263). Andere Autoren stellen die Aussetzung dagegen auch dann noch in das pflichtgemäße Ermessen des Gerichts (Dersch/Neumann, SchwbG, 7. Aufl., § 15 Rz 24, der allerdings eine Aussetzung empfiehlt; Jung/Kramer, SchwbG, 3. Aufl., § 15 Rz 20; wohl auch Weber, SchwbG, Stand August 1991, § 15 Anm. 94 und Wiegand, SchwbG, § 15 Anm. 76).

III. Der Senat hält die letztgenannte Ansicht für zutreffend. Einer Anfrage bei dem Sechsten Senat oder einer Anrufung des Großen Senats gemäß § 45 Abs. 2 ArbGG bedurfte es nicht, weil der Sechste Senat gemäß Abschn. A 6 des Geschäftsverteilungsplans für Bestandsstreitigkeiten nicht mehr zuständig ist.

1. Nach § 148 ZPO "kann" das Gericht bei Vorgreiflichkeit der in einem anderen anhängigen Verfahren zu treffenden Entscheidung das bei ihm anhängige Verfahren aussetzen. Mit einer solchen Formulierung wird die Entscheidung in das pflichtgemäße Ermessen des Gerichts gestellt (vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 50. Aufl., Einl. III 4 B b). Dieses kann sich allerdings auf eine Verpflichtung hin reduzieren, wenn eine Sachentscheidung nicht möglich ist, weil deren Voraussetzungen im vorliegenden Verfahren nicht geklärt werden können (BGHZ 16, 124, 138: Aufrechnung im



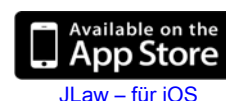
ordentlichen Rechtsweg mit einer öffentlich-rechtlichen Gegenforderung, die klageweise nur im Verwaltungsrechtsweg geltend gemacht werden kann; BGH Urteil vom 19. Februar 1986 - VIII ZR 91/85 - NJW 1986, 1744: Vereinbarung zwischen Leasinggeber und Leasingnehmer, daß die Aufklärung von Sachmängeln in ihrem Verhältnis zueinander ausgeschlossen und ihre gegenseitigen Ansprüche von der Entscheidung im Gewährleistungsprozeß zwischen Leasingnehmer und Lieferanten abhängig sein sollen). Eine solche Verfahrenslage besteht aber im vorliegenden Fall nicht. Hat die Hauptfürsorgestelle die Zustimmung zu der beabsichtigten Kündigung erteilt, so kann und muß der Arbeitgeber eine ordentliche Kündigung gemäß § 18 Abs. 3 SchwbG innerhalb eines Monats nach Zustellung, eine außerordentliche Kündigung gemäß § 21 Abs. 5 SchwbG nach Erteilung der Zustimmung erklären. Nach § 18 Abs. 4 SchwbG haben Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Zustimmung keine aufschiebende Wirkung. Jede erstmals erteilte Zustimmung ist damit wirksam, auch wenn sie nicht rechtskräftig oder angefochten ist (so bereits für das bis 31. Juli 1986 geltende Recht BAGE 38, 42, 46 f. = AP Nr. 1 zu § 15 SchwbG, zu I 2 a der Gründe). Die Gerichte für Arbeitssachen sind an den zunächst einmal vorhandenen Verwaltungsakt gebunden. Ihre Nachprüfungsmöglichkeit beschränkt sich auf dessen Vorhandensein einschließlich der Prüfung, ob etwa der Ausnahmefall eines nichtigen Verwaltungsaktes gegeben ist. In allen anderen Fällen hat die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle Tatbestandswirkung und muß von den Gerichten für Arbeitssachen hingenommen werden (insoweit zutreffend BAGE 34, 275, 279 f. = AP, aaO, zu II 2 c der Gründe). Machen sie von der Möglichkeit der Aussetzung nach § 148 ZPO keinen Gebrauch, so entscheiden sie nicht über die Wirksamkeit



der Zustimmung, deren Nachprüfung allein den Verwaltungsgerichten vorbehalten ist.

2. Die Aussetzung des Kündigungsschutzverfahrens nach § 148 ZPO bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Zustimmung liegt somit im pflichtgemäßen Ermessen der Gerichte für Arbeitssachen. Gegenüber dem vorrangigen Zweck der Aussetzung, einander widersprechende Entscheidungen in parallel geführten Prozessen zu verhindern, sind der Nachteil einer langen Verfahrensdauer und die daraus für die Parteien entstehenden Folgen abzuwägen. In Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kommt dem allgemeinen Beschleunigungsgebot des § 9 Abs. 1 ArbGG besondere Bedeutung zu, wie sich aus § 61 a und § 64 Abs. 8 ArbGG ergibt, nach denen diese Verfahren vorrangig zu erledigen sind. Demgegenüber hat das Interesse an der Verhinderung einander widersprechender Entscheidungen zurückzutreten, es sei denn, daß die Rechtslage Anlaß zu begründeten Zweifeln gibt. Mit der Entscheidung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens besteht dann wenigstens Klarheit im arbeitsrechtlichen Bereich (so im wesentlichen Grunsky, Anm. zu AP Nr. 1 zu § 12 SchwbG, zu 2 a).

Wird nach rechtskräftiger Abweisung der Kündigungsklage die Zustimmung versagt, so kann der Schwerbehinderte gemäß § 580 Nr. 6 ZPO im Wege der Restitutionsklage die Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils erreichen (BAGE 34, 275 = AP, aaO). Entgegen der Ansicht von Rotter (NJW 1979, 1319) scheidet dagegen die Möglichkeit aus, im Hinblick auf § 13 Abs. 3 KSchG bei einem nachträglichen Wegfall der Zustimmung im Rahmen einer nicht



fristgebundenen Feststellungsklage nach § 256 ZPO die Unwirksamkeit der Kündigung geltend zu machen. Zwar ist die fehlende Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ein "anderer Grund" im Sinne dieser Vorschrift. Jedoch ist der Schwerbehinderte aufgrund des rechtskräftigen klageabweisenden Urteils im Kündigungsverfahren nicht nur mit der Sozialwidrigkeit der ordentlichen Kündigung, sondern auch mit allen sonst in Betracht kommenden Nichtigkeitsgründen und deshalb auch mit dem der fehlenden Zustimmung der Hauptfürsorgestelle präkludiert (so zutreffend Grunsky, aaO, zu 1 b, m.w.N.).

Dem Schwerbehinderten entsteht auch dann kein bleibender Rechtsnachteil, wenn das verwaltungsgerichtliche Verfahren länger als fünf Jahre nach rechtskräftiger Abweisung seiner Kündigungsschutzklage zu dauern und deshalb die Fünf-Jahres-Frist des § 586 Abs. 2 Satz 2 ZPO für die Erhebung einer Restitutionsklage abzu-
laufen droht. Der Senat hält es insoweit in Übereinstimmung mit Grunsky (aaO, zu 2 b) für zulässig, die Wiederaufnahmeklage bereits vor Abschluß des Verwaltungsstreitverfahrens zu erheben und das Wiederaufnahmeverfahren dann bis zum Abschluß dieses Verfahrens auszusetzen. Mit dem Zweck des § 586 Abs. 2 Satz 2 ZPO ist dies deshalb vereinbar, weil die Fünf-Jahres-Frist in erster Linie die im Ausgangsverfahren siegreiche Partei in ihrem Vertrauen auf den Bestand des Urteils schützen will. Diesem Vertrauen wird die Grundlage aber auch dann entzogen, wenn innerhalb der Frist die Wiederaufnahmeklage erhoben wird. Damit ist klargestellt, daß der Wiederaufnahmekläger seine Möglichkeiten, gegen das Urteil anzugehen, wahrnehmen will (so zutreffend



Grunsky, aaO; ebenso Baumgärtel/Scherf, JZ 1970, 357; Zöller/Schneider, ZPO, 17. Aufl., § 586 Anm. 3 b).

IV. In Anwendung der vorstehend dargelegten Grundsätze hat der Senat eine Aussetzung des vorliegenden Verfahrens bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin nicht für angemessen erachtet. Der Senat hat hierbei berücksichtigt, daß die Aussichten der Klägerin im Verfahren über die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ungünstig sind. Abgesehen von den Fällen des § 19 SchwbG entscheidet die Hauptfürsorgestelle nach pflichtgemäßem Ermessen. Sie hat das Interesse des Arbeitgebers, die vorhandenen Arbeitsplätze wirtschaftlich zu nutzen, gegen das Interesse des betroffenen Schwerbehinderten, seinen Arbeitsplatz zu behalten, abzuwägen. Der Schwerbehindertenschutz engt zwar den Arbeitgeber in seiner Gestaltungsfreiheit ein, jedoch nicht soweit, daß sie ausgehöhlt wird. Der Arbeitgeber ist deshalb nicht verpflichtet, den Schwerbehinderten "durchzuschleppen" (BVerwGE 29, 140 = AP Nr. 29 zu § 14 SchwBeschG). Da die Klägerin nur noch 2/3 der Normalleistung erbracht hat und auch in Zukunft zu erbringen imstande ist, und ferner für sie kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, auf dem solche betrieblichen Beeinträchtigungen nicht mehr zu erwarten sind, spricht viel dafür, daß ihre Weiterbeschäftigung unter diesen Umständen im verwaltungsgerichtlichen Verfahren als ein "Durchschleppen" in dem vorgenannten Sinne beurteilt wird.

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



C. Ohne Erfolg rügt die Revision, das Berufungsgericht hätte im Hinblick darauf, daß die Klägerin in der Berufungsinstanz einen neuen eingeschränkten - unechten - Hilfsantrag auf Weiterbeschäftigung gestellt habe, den erstinstanzlich festgesetzten Streitwert gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG ändern müssen. Denn diese Vorschrift ist durch das am 1. Juli 1990 und damit vor Erlaß des am 25. Oktober 1990 verkündeten Berufungsurteils in Kraft getretene Arbeitsgerichts-Änderungsgesetz vom 26. Juni 1990 (BGBl. I, 1206) ersatzlos gestrichen worden.

Hillebrecht

Triebfürst

Bitter

Dr. Engelmann

Dr. Wolter

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)