

Aktenzeichen: 2 AZR 386/94
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 26. Januar 1995
- 2 AZR 386/94 -

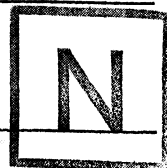
I. Arbeitsgericht
Bocholt

Urteil vom 14. Mai 1993
- 2 Ca 255/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 06. Januar 1994
- 16 Sa 1216/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche Kündigung - ordnungsgemäße Betriebsratsan-
hörung

Gesetz:

BetrVG § 80 Abs. 2, §§ 99, 102; BGB § 626

Leitsatz:

Dem Betriebsrat sind gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Dazu gehört im allgemeinen die Vorlage von Beweismaterial nicht; etwas anderes ergibt sich auch nicht aus § 80 Abs. 2 BetrVG.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 386/94

16 Sa 1216/93 Hamm

Verkündet am
26. Januar 1995

Jatz,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.



hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Januar 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtliche Richterin Engel und den ehrenamtlichen Richter Dr. Bartz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. Januar 1994 - 16 Sa 1216/93 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war seit dem 26. September 1983 bei der Beklagten als Rohrvorrichter gegen ein Entgelt von ca. 6.000,- DM monatlich beschäftigt. Er war seit dem 27. August 1992 zunächst bis zum 25. November 1992 arbeitsunfähig krank. In der Zeit vom 26. November 1992 bis 4. Januar 1993 hatte er Urlaub; ab dem 5. Januar 1993 erkrankte er erneut. Aufgrund des Verdachts, daß er während seiner Arbeitsunfähigkeit arbeite, beobachtete eine Detektei den Kläger im Auftrag der Beklagten in der Zeit vom 14. bis 18. Januar 1993 und stellte fest, daß der Kläger Arbeiten an einem Dachstuhl ausführte. Den Bericht über das Ergebnis ihrer Nachforschungen legte die Detektei der Beklagten am 20. Januar 1993 vor; ihm waren als Beweismittel ein Videofilm und eine Fotomappe beigefügt. Für ihre Tätigkeit stellte die Detektei der Beklagten 5.279,37 DM in Rechnung, weswegen die Beklagte im Wege der Widerklage Schadenersatz vom Kläger verlangte. Gegen die entsprechende



Widerklageverurteilung hat der Kläger kein Rechtsmittel eingelegt.

Mit Schreiben vom 25. Januar 1993 hörte die Beklagte den bei ihr bestehenden Betriebsrat zu einer beabsichtigten außerordentlichen und vorsorglich ordentlichen Kündigung an und bat um Stellungnahme bis zum 29. bzw. 31. Januar 1993. Zur Begründung führte sie an, der Kläger sei während seiner Arbeitsunfähigkeit einer umfangreichen Zimmermannstätigkeit nachgegangen. Darüber hinaus erläuterten die damaligen Geschäftsführer dem Betriebsrat bei Übergabe des Anhörungsschreibens den Sachverhalt mündlich, ohne daß allerdings dem Betriebsrat der Detektivbericht und die Fotomappe übergeben wurden; der Betriebsrat stellte allerdings auch kein Verlangen in dieser Hinsicht. Der Kläger, den der Betriebsrat am 27. Januar 1993 zu Hause anhörte, teilte diesem mit, daß er zusammen mit seinen Söhnen Arbeiten am Dachstuhl durchgeführt habe; er selbst habe Nachbesserungsarbeiten verrichtet. Mit Schreiben vom 28. Januar 1993 äußerte sich der Betriebsrat zur Kündigungsabsicht wie folgt:

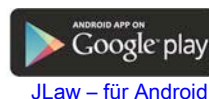
Besprechungspunkte:

- a) Stellungnahme zur Kündigung nach § 102 BetrVG
- b) Unterlagen:

Brief der Fa. I ...

Feststellung:

- a) Der Fa. I -BetrR hat den betroffenen Mitarbeiter ... angehört.
- b) Der Fa. I -BetrR hat die Kündigungsgründe der Firma I Gesch-Ltg - Arbeitstätigkeit während der Arbeitsunfähigkeitszeit des Herrn M R - schriftlich und mündlich mitgeteilt



bekommen - in seine Überlegungen bzw. Stellungnahme einbezogen.

Beschlußfassung und abschließende Stellungnahme
des Firma I -BetrR:

Gegen die beabsichtigte außerordentliche (fristlose) bzw. vorsorglich ordentliche (fristgemäße) Kündigung des Fa. IMA-Mitarbeiters Herrn M R erheben wir Widerspruch aus folgenden Gründen:

1. Der Fa. I -BetrR sieht sich außerstande nach Anhörung und Prüfung der ihm vorliegenden Unterlagen, sprich: Angabe der Kündigungsgründe aus dem Brief vom 25. Januar 1993, in dieser allgemeinen Form, eine endgültige Stellungnahme in dieser Tragweite abzugeben.
2. Um eine endgültige Stellungnahme abgeben zu können, bittet der Fa. I -BetrR die Firma I -Gesch-Ltg um weitere Beweisunterlagen.

...

Diese Stellungnahme des Betriebsrats wurde der Beklagten noch am 28. Januar 1993 per Telefax übermittelt. Am 29. Januar 1993 verfaßte die Beklagte das Kündigungsschreiben, das dem Kläger am 30. Januar 1993 zuging. Am 1. Februar 1993 übergab einer der Geschäftsführer der Beklagten dem Betriebsrat den Detektivbericht und die Fotomappe.

Die Beklagte hat inzwischen das Arbeitsverhältnis des Klägers erneut nach wiederholter Anhörung des Betriebsrats mit Schreiben vom 27. Mai 1993 gekündigt; gegenüber dieser Kündigung beruft sich der Kläger u. a. auf Kündigungsschutz nach dem Schwerbehindertengesetz.

Der Kläger hat gegenüber der Kündigung vom 29. Januar 1993 geltend gemacht, er sei im Januar 1993 tatsächlich arbeitsunfähig



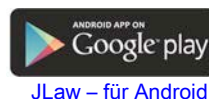
krank gewesen, nachdem er im September 1992 ohne Erfolg wegen Verdachts einer Nerveinklemmung an der Hand operiert worden sei; erst im Januar 1993 sei durch Schichtaufnahmen geklärt worden, daß Ursache für die Schmerzzustände beim Heben des Oberarms Verwachsungen und Verknöcherungen an der Wirbelsäule gewesen seien. Bei den Arbeiten an der Garage habe er sich auf Leitungsaufgaben beschränkt, während seine Söhne die körperlich belastende Arbeit ausgerichtet hätten. Die von ihm ausgeführten Arbeiten hätten den Heilungsprozeß nicht verzögert (Beweis: Dr. N).

Im übrigen rügt der Kläger die nicht ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats: Dieser habe entgegen seinen Formulierungen keine abschließende Stellungnahme abgegeben, so daß die Beklagte vor Ablauf der Anhörungsfristen des § 102 BetrVG gekündigt habe.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch die fristlose noch durch die vorsorglich fristgemäße Kündigung vom 29. Januar 1993 aufgelöst worden sei,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu gleichen Arbeitsbedingungen unverändert weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen, aufgrund der Observation am 14. und 15. Januar 1993 stehe fest, daß der Kläger jeweils über einen längeren Zeitraum schwere Zimmermannsarbeiten (mit Vorschlaghammer) an einem Dachstuhl selbst durchgeführt habe, wobei ihm zwei Hilfskräfte zur Hand gegangen seien. Der Kläger habe damit bewußt eine Arbeitsunfähigkeit vorgetäuscht, um die seit langem geplanten und vorbereiteten Arbei-



ten am Dachstuhl ausführen zu können und angesichts der von ihm angegebenen Halswirbelsäulenerkrankung sei zumindest davon auszugehen, daß die schweren Zimmermannsarbeiten einen negativen Einfluß auf den Heilungsprozeß gehabt hätten.

Der Betriebsrat sei auch ordnungsgemäß zur Kündigung angehört worden, wie sich schon aus dessen Stellungnahme ergebe. Erst nach der Mitteilung vom Widerspruch sei eine Meinungsverschiedenheit darüber entstanden, ob der Betriebsrat auch die Herausgabe von Beweisunterlagen verlangen könne, wobei allerdings kein Vorbehalt hinsichtlich einer etwa noch nicht endgültigen Stellungnahme gemacht worden sei. Obwohl sie rechtlich nicht zur Vorlage von Beweisunterlagen verpflichtet gewesen sei, habe man die Aushängung der Fotomappe zugesagt. Eine weitere Stellungnahme des Betriebsrats sei dann auch nicht erfolgt.

Das Arbeitsgericht hat nach Vernehmung des Betriebsratsvorsitzenden nach den Klageanträgen erkannt und der Widerklage (Detektivkosten) stattgegeben. Die nur von der Beklagten eingelegte Berufung ist erfolglos geblieben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Klageabweisung.

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

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung (§ 565 ZPO), damit das Berufungsgericht nunmehr in der Sache selbst über die Berechtigung der ausgesprochenen Kündigung entscheidet.



I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Die Kündigung sei wegen fehlerhafter Betriebsratsanhörung unwirksam, § 102 Abs. 1 BetrVG, weil die Beklagte vor einer endgültigen Stellungnahme des Betriebsrats die Kündigung bereits zur Post gegeben habe. Das vom Betriebsrat abgefaßte Schreiben laute zwar in der Überschrift "Beschlußfassung und abschließende Stellungnahme", gleichwohl sei dem Inhalt des Schreibens das Gegenteil zu entnehmen, nämlich daß der Betriebsrat sich nach Erhalt weiterer Beweisunterlagen noch mit der Kündigung habe befassen wollen. Insofern könne die Stellungnahme des Betriebsrats auch nicht als Widerspruch im Sinne des § 102 Abs. 3 BetrVG angesehen werden, obwohl der Betriebsrat seine Äußerungen als Widerspruch deklariert habe. Ein Widerspruchsgrund im Sinne des § 102 Abs. 3 BetrVG sei nicht angeführt; zwar würden in der Praxis Widersprüche auch auf andere Gründe als im Katalog des § 102 Abs. 3 BetrVG gestützt; insoweit sei der Aussage des Zeugen zu entnehmen, daß der neu gebildete Betriebsrat offensichtlich noch unerfahren gewesen sei. Soweit die Berufung zutreffend darauf hinweise, daß die Stellungnahme des Betriebsrats auf der Grundlage der erteilten Informationen als abschließend zu bewerten sei, habe der Betriebsrat indessen zum Ausdruck gebracht, daß er sich nicht in der Lage sehe, sachlich Stellung zu nehmen, wenn ihm die Beweisunterlagen nicht zur Verfügung gestellt würden. Zwar habe der Zeuge einerseits ausgesagt, daß der Betriebsrat davon ausging, wegen des Kündigungsfalles noch einmal zu tagen, andererseits habe er erklärt, daß er mit abschließender Stellungnahme gemeint habe, daß der Betriebsrat zu dem, was er bis zum 28. Januar 1993 vom Arbeitgeber zur Kündigung gehört hatte, Stel-



lung nehmen wollte. Beides sei kein Widerspruch; der Betriebsrat sei davon ausgegangen, noch einmal zusammenzutreten, wenn die verlangten Beweisunterlagen vorlägen. Bei einer solchen Fallgestaltung könne nicht von einer abschließenden Stellungnahme des Betriebsrats ausgegangen werden.

Nach § 80 Abs. 2 BetrVG sei die Beklagte auch zur Vorlage von Beweisunterlagen verpflichtet gewesen, da diese gerade bei der Kündigungsbegründung "Vortäuschung von Arbeitsunfähigkeit" für eine fundierte Beurteilung des Betriebsrats von erheblicher Bedeutung seien. Es handele sich um Material, das für den Betriebsrat von großem Wert sei, weil es ihn in die Lage versetze, "mit ruhigem Gewissen", wie der Zeuge ausgesagt habe, seine Entscheidung zu treffen. Der Beklagten sei es auch ein Leichtes gewesen, dem Betriebsrat die verlangten Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

II. Dem kann nicht gefolgt werden. Die Beklagte rügt zu Recht eine fehlerhafte Anwendung der §§ 80 Abs. 2, 102 BetrVG und in sich widersprüchliche Aussagen des Landesarbeitsgerichts zur Frage einer abschließenden Stellungnahme des Betriebsrats zu der von der Beklagten beabsichtigten Kündigung.

1. Das Landesarbeitsgericht geht allerdings im Ausgangspunkt zutreffend davon aus, eine Kündigung sei nicht nur dann unwirksam gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG, wenn eine Anhörung des Betriebsrats zu der beabsichtigten Kündigung überhaupt nicht erfolgt ist, sondern auch dann, wenn die Anhörung des Betriebsrats



nicht ordnungsgemäß ist. Das entspricht der einhelligen Auffassung in Rechtsprechung und Literatur (vgl. BAG Grundsatzurteil vom 28. Februar 1974 - 2 AZR 455/73 - BAGE 26, 27 = AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972 bis Senatsurteil vom 16. September 1993 - 2 AZR 267/93 - AP Nr. 62 zu § 102 BetrVG 1972, mit Literaturnachweisen). Insoweit ist zu berücksichtigen, daß die vom Gesetz verlangte Anhörung in der Rangordnung der Beteiligungsrechte mehr ist als die bloße Mitteilung über eine bevorstehende Kündigung, wie sie in § 105 BetrVG 1972 vorgesehen ist. Sinn und Zweck des Anhörungsverfahrens gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist es, dem Betriebsrat Gelegenheit zu geben, auf den Kündigungsentschluß des Arbeitgebers Einfluß zu nehmen. Um diesem Sinn und Zweck der Anhörung des Betriebsrats vor einer Kündigung zu entsprechen, hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat seine Absicht, einem Arbeitnehmer zu kündigen, rechtzeitig vorher mitzuteilen und ihn dabei so zu informieren, daß er sich über die Person des Arbeitnehmers und über die Kündigungsgründe für seine Stellungnahme ein eigenes Bild machen kann. Daher hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat insbesondere die Personalien des zu kündigenden Arbeitnehmers, die Kündigungsabsicht, die Kündigungsart (z. B. ordentliche oder außerordentliche Kündigung), gegebenenfalls auch den Kündigungstermin und die Kündigungsfrist sowie deutlich genug die Kündigungsgründe mitzuteilen. Nur bei Mitteilung dieser Tatsachen kann nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von einer wirksamen Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ausgegangen werden. Das Bundesarbeitsgericht hat dazu weiter entschieden (Senatsurteil vom 1. April 1976 - 2 AZR 179/75 - BAGE 28, 81 = AP Nr. 8 zu § 102 BetrVG 1972), das Verfahren zur Anhörung des Betriebsrats vor einer Kündigung sei vor Ablauf der



in § 102 Abs. 2 BetrVG bezeichneten Fristen nur dann beendet, wenn der Betriebsrat zu der Kündigungsabsicht des Arbeitgebers eine Erklärung abgegeben habe, aus der sich ergebe, daß der Betriebsrat eine weitere Erörterung des Falles nicht mehr wünsche, es sich also um eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats handele; erst dann könne der Arbeitgeber ohne die Beschränkung des § 102 Abs. 1 BetrVG kündigen.

a) Von dieser Rechtsprechung ausgehend hat das Landesarbeitsgericht gemeint, eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats in diesem Sinne liege angesichts des Wortlauts der Äußerung vom 28. Januar 1993 und der Bekundung des Zeugen Uhe nicht vor, wie oben zu I dargestellt worden ist.

Die schriftliche Stellungnahme des Betriebsrats ist für das Revisionsgericht nur beschränkt nachprüfbar, da es sich um eine atypische Willenserklärung handelt. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln, Erfahrungssätze oder Denkgesetze verletzt oder wesentliche Umstände unbeachtet gelassen hat (Senatsurteil vom 20. September 1984 - 2 AZR 633/82 - AP Nr. 80 zu § 626 BGB, zu II 2 b bb der Gründe, m.w.N.). Auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung nicht stand.

b) Es fällt zunächst auf, daß die Wiedergabe der Stellungnahme des Betriebsrats vom 28. Januar 1993 im Tatbestand des Berufungsurteils um wesentliche Elemente verkürzt ist: So fehlen die oben herausgestellten Einleitungsgesichtspunkte, die für den Senat



aufgrund der Bezugnahme im Tatbestand des LAG-Urteils zu würdigen sind, nämlich

Besprechungspunkte:

- a) Stellungnahme zur Kündigung nach § 102 BetrVG
- b) Unterlagen:

Brief der Fa. I ...

Feststellung:

- a) Der Fa. I -BetrR hat den betroffenen Mitarbeiter ... angehört.
- b) Der Fa. I -BetrR hat die Kündigungsgründe ... in seine Überlegungen bzw. Stellungnahme einbezogen.

Alsdann folgt in der Stellungnahme des Betriebsrats erst die im Tatbestand des angefochtenen Urteils wiedergegebene

Beschlußfassung und abschließende Stellungnahme des Fa. I -Betriebsrats.

Bereits hieraus ergibt sich, daß das Landesarbeitsgericht wesentliche Umstände unbeachtet gelassen hat. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts handelt es sich vorliegend um eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats. Das muß schon dem Einleitungsgesichtspunkt "Besprechungspunkte: Stellungnahme zur Kündigung nach § 102 BetrVG" entnommen werden und wird auch unter dem Gesichtspunkt "Feststellung: a) ..., b) Der Fa. I -BetrR hat die Kündigungsgründe in seine Überlegungen bzw. Stellungnahme einbezogen" erneut aufgegriffen. Damit wird deutlich dokumentiert, daß der Betriebsrat nicht etwa nur eine vorläufige Meinungsäußerung und abwartende Stellungnahme von sich geben wollte,



sondern eben die nach § 102 Abs. 2 BetrVG von ihm erwartete endgültige Stellungnahme. Folgerichtig formuliert dann auch der Betriebsrat noch ausdrücklich mit Unterstreichung:

Beschlußfassung und abschließende Stellungnahme
des Fa. I -BetrR:

Das Landesarbeitsgericht berücksichtigt ferner nicht ausreichend, daß für die Auslegung dieser Stellungnahme vom Wortlaut des Schreibens so auszugehen ist, wie er von der Beklagten als der Erklärungsempfängerin unter Würdigung der ihr bekannten Umstände nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung der Verkehrssitte aufgefaßt werden mußte (Senatsurteil vom 20. September 1984 - 2 AZR 633/82 - AP, aaO, zu II 2 b cc der Gründe). Aus der Sicht der Beklagten mußte diese formalisierte Stellungnahme, die auch noch ausdrücklich als "abschließende Stellungnahme" bezeichnet wird, den Eindruck erwecken, der Betriebsrat wolle der Kündigung widersprechen, wie dies auch nachfolgend vom Betriebsrat begründet wird, und zwar mit der inhaltlichen Argumentation, der Betriebsrat sehe sich außerstande, aufgrund der Angabe der Kündigungsgründe in der allgemeinen Form eine endgültige Stellungnahme "in dieser Tragweite" abzugeben; er bitte um weitere Beweisunterlagen. Wenn diese Begründung im Zusammenhang mit der Kündigungsbegründung, nämlich dem Vorwurf vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit gesehen wird, läßt sich daraus zwanglos entnehmen, der Betriebsrat könne der Kündigung jedenfalls nicht zustimmen, solange er nicht die Beweisunterlagen vorgelegt erhalte. Eine Zustimmung des Betriebsrats war indessen nicht erforderlich, da keine Kündigung nach § 103 BetrVG anstand, sondern nur eine Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG.



Bei der Auslegung der Erklärung hat das Landesarbeitsgericht ferner dem Umstand keine Bedeutung zugemessen, daß diese Stellungnahme auf zusätzlichen mündlichen Informationen der Geschäftsführer der Beklagten beruhte, die über das Ergebnis der Nachforschungen der Detektei den Betriebsrat informierten, wobei dieser unstreitig kein Verlangen auf Vorlage des Detektivberichts und der Fotomappe stellte. Wenn der Betriebsrat diese Informationen zunächst als ausreichend ansah, dann aber deutlich seine Stellungnahme als "Widerspruch" deklarierte, so mußte die Beklagte als Erklärungsempfängerin unter Würdigung der ihr bekannten Umstände davon ausgehen, diese Stellungnahme sei endgültig, die Zustimmung zur Kündigung werde verweigert und der Betriebsrat suche nur eine plausible Erklärung, seinen Widerspruch zu begründen, darin, es fehle noch an der Vorlage der Beweisunterlagen.

Bei dieser Würdigung wird auch verständlich, warum das Berufungsgericht die Stellungnahme des Betriebsrats "auf der Grundlage der erteilten Informationen als abschließend" ansieht, und zwar zusätzlich aufgrund der Aussagen des Zeugen , der Betriebsrat habe mit abschließender Stellungnahme gemeint, daß er zu dem Stellung nehmen solle, was er bis zum 28. Januar 1993 vom Arbeitgeber zur Kündigung gehört habe. Sieht man die schriftliche Äußerung des Betriebsrats vom 28. Januar 1993 im Zusammenhang mit dieser für den Senat verbindlichen Feststellung des Landesarbeitsgerichts (§ 561 ZPO), so ist von einer abschließenden Stellungnahme in Form eines ausdrücklichen Widerspruchs des Betriebsrates auszugehen. Jedenfalls läßt die Stellungnahme des Betriebsrats nicht erkennen, daß er bis zum Ablauf der Anhörungsfrist am

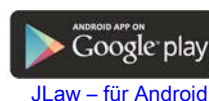


29. Januar 1993 sich eventuell noch einmal äußern wolle. Da die Auslegung der Stellungnahme durch das Berufungsgericht somit unzureichend und ihr objektiver Erklärungswert aufgrund des verwertbaren Sachverhaltes zu ermitteln ist, ist der Senat berechtigt und befähigt, sie in dem vorgenannten Sinne selbständig auszulegen, so daß das Anhörungsverfahren als ordnungsgemäß durchgeführt angesehen werden muß.

Diese abschließende Stellungnahme des Betriebsrats ist der Beklagten per Fax bereits am 28. Januar 1993 zugegangen, die Kündigung erst am 29. Januar 1993 formuliert worden und das entsprechende Schreiben dem Kläger am 30. Januar 1993 zugegangen. Auch an diese von keiner der Parteien gerügte Feststellung ist der Senat gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO); es ist deshalb nichts dafür ersichtlich, daß die Beklagte das Kündigungsschreiben etwa vor Zugang der Stellungnahme abgesandt hat.

2. Eine unzureichende Information im Sinne des § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG liegt aber auch nicht darin, daß die Beklagte dem Betriebsrat die Fotomappe und den Videofilm zwecks Nachweis der vom Kläger während der Arbeitsunfähigkeit ausgeführten Zimmermannsarbeiten an seinem Haus nicht bis zum 29. Januar 1993 vorgelegt hat.

a) Der Senat hat hierzu bereits entschieden (vgl. Urteil vom 22. September 1994 - 2 AZR 31/94 - zur Veröffentlichung bestimmt, zu II 4 d aa der Gründe), Umstände, die die Glaubwürdigkeit von Zeugen oder anderen Beweismitteln betreffen, gehörten in der Regel nicht zum Kündigungssachverhalt im Sinne des § 102 Abs. 1 Satz 2



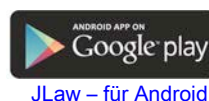
BetrVG; damit würde nämlich unterstellt, daß es solcher Beweismittel überhaupt bedürfe, was indessen überflüssig sei, wenn die Sachdarstellung des Arbeitgebers im Prozeß nicht bestritten werde. Erst im Prozeß vor dem Arbeitsgericht sei zu klären, ob die Kündigungsgründe zutreffend und nachweisbar seien; stelle sich erst im arbeitsgerichtlichen Verfahren heraus, daß die Umstände, die den Arbeitgeber zur Kündigung veranlaßt hätten, nicht zur Überzeugung des Gerichts nachweisbar seien, so berühre das die Ordnungsmäßigkeit der Anhörung des Betriebsrats nicht. Hielte man den Arbeitgeber generell für verpflichtet, auch solche Umstände mitzuteilen, die Zweifel an der Beweiskraft seiner Beweismittel begründen könnten, so führte dies zu einer mit § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht beabsichtigten Vermengung der formalen Wirksamkeitsvoraussetzungen der Anhörung mit der Überprüfung der Kündigungsgründe aufgrund der Prozeßsituation und damit zu einer Vorverlagerung des Kündigungsschutzprozesses in das Anhörungsverfahren.

b) Diese Grundsätze verdienen auch vorliegend Geltung: Die Beklagte hat mit dem Anhörungsschreiben vom 25. Januar 1993 und den zusätzlichen Informationen durch ihre Geschäftsführer ihrer Informationspflicht nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG genügt, ohne daß es erforderlich war, dem Betriebsrat auch noch die Beweismittel für diesen Kündigungssachverhalt vorzulegen. Bestritt nämlich der Kläger den Kündigungssachverhalt nicht, erübrigte sich eine Auswertung der Fotomappe und des Videofilms. Vorliegend spricht dafür, daß der Sachverhalt in diesem Sinne rechtlich zu werten ist, daß der Kläger den ihm zur Last gelegten Pflichtverstoß - zumindest im wesentlichen Sachverhalt - gar nicht bestreitet,



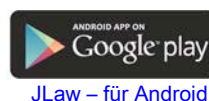
sodaß es auf die Beweisbarkeit des Beklagtenvorbringens tatsächlich nicht ankommt, was jedoch letztlich der Würdigung der Tatsacheninstanzen vorbehalten bleiben muß. Unstreitig ist jedenfalls, daß der Kläger bei seiner Anhörung durch den Betriebsrat diesem gegenüber eingeräumt hat, während der Arbeitsunfähigkeit mit Hilfe seiner Söhne schwere Zimmermannsarbeiten durchgeführt zu haben. Insofern ist auch vorliegend erst im Prozeß vor dem Landesarbeitsgericht zu klären, ob die Kündigungsgründe zutreffend und in vollem Umfang nachweisbar sind.

c) Etwas anderes, nämlich daß die Beklagte zur Vorlage der Fotomappe und des Videofilms verpflichtet sei, ergibt sich auch nicht - wie das Landesarbeitsgericht meint - aus § 80 Abs. 2 BetrVG. Wenn das Landesarbeitsgericht diese Bestimmung zur Vervollständigung der dem Arbeitgeber nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG obliegenden Informationspflichten ergänzend heranziehen will, verkennt es, daß schon vom systematischen Aufbau des BetrVG her gesehen in § 80 BetrVG die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats beschrieben werden, also im 1. Abschnitt der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer, während erst im 5. Abschnitt die personellen Angelegenheiten und dabei die Anhörung des Betriebsrats vor Kündigungen im 3. Unterabschnitt über die personellen Einzelmaßnahmen geregelt werden. Bei letzteren handelt es sich um abschließende Regelungen, wie auch der Aufbau des 3. Unterabschnitts zeigt: In § 99 BetrVG ist die Mitbestimmung bei Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung dergestalt geregelt, daß der Betriebsrat vor einer solchen Maßnahme zu unterrichten ist, wobei ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen sind und Auskunft zu erteilen ist über



die Person der Beteiligten, und zwar unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen. Demgegenüber wird in § 102 Abs. 1 BetrVG bei der Anhörung vor der Kündigung differenziert, nämlich daß der Arbeitgeber (nur) verpflichtet ist, dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Im Gegensatz zu § 99 BetrVG wird hier nicht gefordert, daß dem Betriebsrat Unterlagen über die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers vorzulegen sind. Im Gegenteil: Es handelt sich hier um ein nicht formalisiertes Verfahren, so daß selbst eine mündliche Anhörung des Betriebsrats der Vorschrift des § 102 Abs. 1 BetrVG genügen würde; insofern entspricht es der einhelligen Kommentarliteratur zum Betriebsverfassungsgesetz (vgl. u. a. Fitting/Auffahrt/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 102 Rz 14; Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 4. Aufl., § 102 Rz 45, 47; Kraft, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 102 Rz 52; KR-Etzel, 3. Aufl., § 102 Rz 46, 53 f., 68; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 102 Rz 61, 62; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 102 Rz 29; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 102 Rz 50), daß über die erforderlichen Tatsachenangaben hinaus der Arbeitgeber dem Betriebsrat weder Unterlagen oder Beweismittel zur Verfügung stellen muß, noch ihm etwa Einsicht in die Personalakten des betroffenen Arbeitnehmers zu gewähren hat. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb zu hohe Anforderungen an die Informationspflicht des Arbeitgebers nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG gestellt.

3. Scheitert demnach die Kündigung nicht an einer nicht ordnungsgemäßen Betriebsratsanhörung, so kommt es darauf an, ob das Verhalten des Klägers einen - gegebenenfalls wichtigen - verhaltensbedingten Kündigungsgrund im Sinne der §§ 626 BGB, 1 Abs. 2



KSchG darstellt. Da das Landesarbeitsgericht - von seinem Standpunkt aus folgerichtig - hierzu keine Tatsachenfeststellungen getroffen hat, kann der Senat in der Sache selbst nicht entscheiden; hinzuweisen ist allerdings auf die einschlägige Entscheidung des Senats vom 26. August 1993 (- 2 AZR 154/93 - AP Nr. 112 zu § 626 BGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

4. Damit unterliegt auch der geltend gemachte Weiterbeschäftigungsanspruch der Zurückverweisung.

Etzel

Bitter

Fischermeier

Engel

Dr. Bartz



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

