

Aktenzeichen: 2 AZR 398/89
Bundesarbeitsgericht 2. Senat Teilurteil vom 25. Januar 1990
- 2 AZR 398/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 12. Juli 1988
Reutlingen - 1 Ca 218/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 22. Februar 1989
Baden-Württemberg - 2 Sa 119/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Kündigung wegen Arbeitsversäumnis

Gesetz: BGB § 626, § 626 Ausschußfrist

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 398/89

2 Sa 119/88 Baden-Württemberg

Verkündet am
25. Januar 1990

Noll,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Teilurteil

In Sachen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 25. Januar 1990 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Ascheid und Bitter sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Binzek für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bader-Württemberg vom 22. Februar 1989 - 2 Sa 119/88 - wird zurückgewiesen, soweit sie sich gegen die Feststellung wendet, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei durch die fristlose Kündigung der Beklagten nicht aufgelöst worden.
2. Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlußurteil vorbehalten.

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 Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristlosen, hilfsweise fristgemäßen Kündigung der Beklagten.

Der am 5. Februar 1958 geborene, verheiratete und fünf Kindern unterhaltspflichtige Kläger war seit dem 19. Februar 1979 bei der Beklagten als Wirker und Stricker mit einem monatlichen Bruttoverdienst von zuletzt 3.300,-- DM beschäftigt.

Am 31. März 1987 erteilte die Beklagte dem Kläger einen schriftlichen "Verweis", in dem sie ihm vorwarf, am 27. März 1987 der um 14.00 Uhr beginnenden Spätschicht unberechtigt ferngeblieben zu sein. Er habe seinem Vorgesetzten gegenüber wahrheitswidrig behauptet, seine Ehefrau zur Uni-Klinik nach T fahren bzw. sie von dort abholen zu müssen.



Am 14. Januar 1988 erteilte die Beklagte dem Kläger einen weiteren "strengen Verweis" und zwar mit der Begründung, er habe am 11. Januar 1988 Magenschmerzen vorgetäuscht und den Betrieb vorzeitig um 20.00 Uhr verlassen. Tatsächlich sei er gesund gewesen und habe sich umgehend in die Gaststätte begeben.

In beiden "Verweisen" wurde dem Kläger die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses angedroht, falls sich entsprechende Verhaltensfehler wiederholen sollten.

Mit Schreiben vom 12. April 1988 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgemäß zum 6. Mai 1988 und begründete diese Maßnahme insbesondere mit folgenden Vorwürfen: Am 5. April 1988 sei der Kläger nicht zur Arbeit erschienen, obwohl ihn der zuständige Meister für diesen Tag zur Arbeit eingeteilt und ihm dies am 28. März unter Vorlage des Einsatzplanes mitgeteilt habe. Am 11. April 1988 habe er ebenfalls gefehlt. Dies habe sie durch die Mitteilung seiner Schwester erst kurz vor der um 14.00 Uhr beginnenden Schicht erfahren, der Kläger sei wegen Teilnahme an der Osterfeier der syrisch-orthodoxen Gemeinde, der er angehöre, verhindert.

Mit Schreiben vom 12. April 1988 unterrichtete die Beklagte ihren Betriebsrat von der Absicht, das Arbeitsverhältnis des Klägers fristlos, hilfsweise fristgerecht zu kündigen. Der Betriebsrat stimmte in der am gleichen Tag einberufenen Sitzung der Kündigung vor ihrem Ausspruch zu.



- 4 -

Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit sowohl der fristlosen als auch der fristgerechten Kündigung geltend gemacht.

Er hat sich darauf berufen, am 5. April 1988 der Ansicht gewesen zu sein, nicht arbeiten zu müssen. Im Laufe der seit Februar 1988 andauernden Kurzarbeitsperiode im Betrieb der Beklagten sei er sonst nämlich jeweils nur montags eingesetzt worden. Der 5. April sei demgegenüber ein Dienstag gewesen. Eine eindeutige Anweisung seines Meisters, am Dienstag zu arbeiten, habe er nicht erhalten.

Am 11. April habe er den Pfarrer der syrisch-orthodoxen Gemeinde in Frankfurt abholen und ihn zu der Osterfeier nach B fahren müssen. Von dieser notwendigen Teilnahme habe er erst am Abend des 10. April erfahren und die Beklagte deswegen nicht rechtzeitig benachrichtigen können.

Auch die den Abmahnungen zugrundeliegenden Vorwürfe seien unberechtigt. Am 27. März 1987 habe er seine Ehefrau vom Krankenhaus H in die Universitätsklinik T fahren müssen, da sie dorthin verlegt worden sei. Am 11. Januar 1988 habe er tatsächlich Magenschmerzen gehabt. Nur weil er seine Ehefrau zu Hause nicht angetroffen habe, sei er für zehn bis zwanzig Minuten in die Gaststätte gegangen, um dort einen Tee zu trinken.

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](#)

- 5 -

- 5 -

Die Kündigung sei auch deshalb unwirksam, weil der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden sei. Diesem seien die den Abmahnungen zugrundeliegenden Vorgänge nicht mitgeteilt worden.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten weder durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 12. April 1988 noch durch die hilfsweise erklärte fristgemäße Kündigung zum 31. Mai 1988 aufgelöst worden ist, sondern fortbesteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat behauptet, die gegen den Kläger erhobenen Vorwürfe seien berechtigt. Der zuständige Meister habe dem Kläger eindeutig mitgeteilt, daß er am 5. April zu arbeiten habe, worauf dieser angekündigt habe, er werde allein für die Differenz zwischen Arbeitsentgelt und Kurzarbeitergeld nicht arbeiten. Der Betriebsrat sei ordnungsgemäß angehört worden.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweiserhebung die Klage abgewiesen und zwar mit der Begründung, bereits das angekündigte Fernbleiben am 5. April stelle einen wichtigen Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dar, da der Kläger zumindest wegen des Vorfalles am 27. März 1987 zu Recht abgemahnt worden sei.



Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt. Er hat sein erstinstanzliches Vorbringen wiederholt und zusätzlich behauptet, dem Betriebsrat sei in dem Anhörungsschreiben der Beklagten von drei einschlägigen Abmahnungen berichtet worden, während die Beklagte im vorliegenden Verfahren nur zwei einschlägige Vorgänge geschildert habe.

Die Beklagte hat das erstinstanzliche Urteil verteidigt und hinsichtlich der Betriebsratsanhörung ergänzt. Die den Abmahnungen vom 31. März 1987 und 14. Januar 1988 zugrundeliegenden Vorgänge seien dem Betriebsrat bekannt gewesen, da der Betriebsratsvorsitzende an den vor Ausspruch der Abmahnungen erfolgten Befragung des Klägers teilgenommen habe. Die Anhörung sei auch nicht deshalb fehlerhaft, weil gegenüber dem Betriebsrat von drei Abmahnungen die Rede gewesen sei. Neben den beiden Abmahnungen vom 31. März 1987 und 14. Januar 1988 habe es zwei Abmahnungen wegen Streitigkeiten während der Arbeitszeit vom 15. Juli 1982 und 4. März 1983 und eine vom 28. Januar 1988 wegen Schlechtleistungen gegeben. Der Beklagten dürfte kein Nachteil daraus entstehen, daß sie ihr Vorbringen im Kündigungsschutzverfahren auf die beiden einschlägigen Abmahnungen beschränkt habe.

Das Landesarbeitsgericht hat Beweis erhoben über die Unterrichtung des Betriebsrats über die Gründe für die dem Kläger erteilten Abmahnungen sowie über die Frage, ob die Ehefrau des Klägers am 27. März 1987 in die Universitätsklinik T verlegt worden war. Sodann hat es im angefochtenen Urteil festgestellt, daß die fristlose Kündigung der Beklagten das Arbeitsver-

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



- 7 -

hältnis der Parteien nicht aufgelöst hat und die Berufung des Klägers im übrigen zurückgewiesen. In den Gründen hat es ausgeführt, die ordentliche Kündigung der Beklagten habe das Arbeitsverhältnis gemäß § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB und der an § 2 Abs. 1 Satz 3 AngKSchG orientierten Auslegung von § 622 Abs. 2 2. Halbsatz BGB erst zum 31. Mai 1988 beendet.

Mit der Revision begehrt die Beklagte weiterhin, die Klage in vollem Umfang abzuweisen. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

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

Der Rechtsstreit ist insoweit zur abschließenden Entscheidung reif, als im Rahmen des Revisionsantrages die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung zu überprüfen ist. Insoweit war die Revision der Beklagten durch Teilurteil zurückzuweisen (§ 301 ZPO). Noch nicht entscheidungsreif ist die Festlegung des Zeitpunktes, zu dem das Arbeitsverhältnis durch die - dem Grunde nach wirksame - ordentliche Kündigung beendet worden ist. Insoweit war der Rechtsstreit in entsprechender Anwendung des § 148 ZPO bis zur gesetzlichen Neuregelung des § 622 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz BGB auszusetzen (BAGE 49, 21 = AP Nr. 21 zu § 622 BGB).

I. Das Landesarbeitsgericht hat sein Urteil im wesentlichen wie folgt begründet:



- 8 -

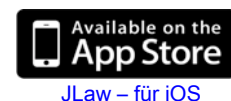
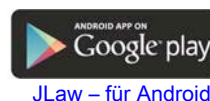
1. Der Kläger sei am 5. April 1988 der Frühschicht ungerechtfertigt und schuldhaft ferngeblieben. Der Zeuge Mauz habe ihm am 28. März in einer Zweifel ausschließenden Deutlichkeit mitgeteilt, er müsse am 5. April zur Arbeit erscheinen. Die Beklagte sei auch durch ihre vorangegangene Praxis während der Kurzarbeitsperiode, den Kläger jeweils nur montags arbeiten zu lassen, nicht gebunden gewesen.

Auch durch das Fernbleiben am 11. April 1988 habe der Kläger seine Vertragspflichten verletzt. Aus der durch Art. 4 Abs. 2 GG geschützten Religionsfreiheit ergebe sich für Mitglieder fremder Glaubensgemeinschaften zwar ein Anspruch, an ihren Feiertagen ohne Vergütung von der Dienstpflicht befreit zu werden, sofern dies den Belangen des Arbeitgebers nicht entgegenstünde. Diesen Weg habe der Kläger aber nicht beschritten.

Der Kläger sei wegen seines unentschuldigten Fehlens am 27. März 1987 wirksam abgemahnt worden. Der von der Beklagten ausgesprochene "Verweis" erfülle die begrifflichen Voraussetzungen einer Abmahnung. Die Richtigkeit des von der Beklagten erhobenen Vorwurfs sei gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als unstreitig zu behandeln. Der Kläger sei der Behauptung, er habe am 27. März weder seine Ehefrau im Krankenhaus in H abgeholt noch sie zur Universitätsklinik nach T gebracht, da sie dorthin nicht verlegt worden sei, nicht substantiiert entgegengetreten.



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



- 9 -

Demgegenüber sei die Abmahnung vom 14. Januar 1988 un-
rechtigt gewesen. Der Behauptung des Klägers, er habe seinen Ar-
beitsplatz aufgrund von Magenschmerzen verlassen, sei die Be-
klagte weder substantiiert entgegengetreten noch habe sie deren
Unrichtigkeit bewiesen.

Aufgrund des festgestellten Sachverhalts sei die fristlose
Kündigung nicht gerechtfertigt. Unentschuldigtes Fernbleiben von
der Arbeit könne zwar grundsätzlich - nach entsprechender Abmah-
nung - einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung
darstellen. Das gelte in besonderem Maße, wenn die Vertragsver-
letzung wie hier vorsätzlich erfolge. Nach umfassender Interes-
senabwägung erweise sich die Fortbeschäftigung des Klägers bis
zum Ablauf der Kündigungsfrist am 31. Mai 1988 für die Beklagte
nicht als unzumutbar. Das Arbeitsverhältnis der Parteien habe
neun Jahre bestanden und die berechtigte einschlägige Abmahnung
liege ca. ein Jahr zurück. Aufgrund der Kurzarbeit habe die Be-
klagte den Kläger bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nur noch an
insgesamt sieben Tagen beschäftigen müssen. Dies sei auch ange-
sichts der durch das Verhalten des Klägers zutage getretenen Un-
zuverlässigkeit zumutbar gewesen.

2. Demgegenüber sei die ordentliche Kündigung auch angesichts
der langen Betriebszugehörigkeit und des Familienstandes des
Klägers sozial gerechtfertigt.



Daß die Beklagte dem Betriebsrat von mehr einschlägigen Abmahnungen berichtet habe als tatsächlich vorlägen, führe nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG. Der Arbeitgeber müsse dem Betriebsrat nur alle die Umstände mitteilen, auf die er die Kündigung letztlich stützen wolle. Eine darüber hinausgehende Mitteilung sei unschädlich. Sie könnte den Betriebsrat zwar möglicherweise von einem Widerspruch abhalten oder ihn zu einer Zustimmung veranlassen. Dem Arbeitgeber stehe es aber nach dem Gesetz frei, eine Kündigung auch ohne die Billigung des Betriebsrats auszusprechen.

Die ordentliche Kündigung habe das Arbeitsverhältnis gemäß § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB und der an § 2 Abs. 1 Satz 3 AngKSchG orientierten Auslegung von § 622 Abs. 2 2. Halbsatz BGB zum 31. Mai 1988 beendet.

II. Diese Würdigung ist frei von Rechtsfehlern, soweit sie sich auf die außerordentliche Kündigung bezieht.

Da der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts keine Anschlußrevision eingelegt hat, ist die Wirksamkeit der fristgemäßen Kündigung nicht Gegenstand des Revisionsverfahrens. Vorliegend ist durch Urteil somit nur über die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung zu entscheiden, während die abzulehnende Auffassung des Berufungsgerichts, schon bei der gegenwärtigen Rechtslage sei für die ordentliche Kündigung nach § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB eine Frist von einem Monat einzuhalten, zur Aussetzung des Rechtsstreites im übrigen führt.



1. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung lassen keinen mit der Revision angreifbaren Rechtsfehler erkennen.

a) Bei der Prüfung, ob eine Kündigung durch einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB gerechtfertigt ist, geht es um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs durch den Tatrichter. Diese unterliegt im Revisionsverfahren nur der eingeschränkten Überprüfung dahin, ob der Tatrichter den Begriff des wichtigen Grundes als solchen richtig erkannt hat, d.h. ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalles geeignet ist, einen wichtigen Grund zu bilden, und ob bei der weiter erforderlichen Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände daraufhin geprüft worden sind, ob es dem Kündigenden durch sie unzumutbar geworden ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Vertragsende fortzusetzen (BAGE 2, 208, 211 = AP Nr. 5 zu § 626 BGB, zu II der Gründe; BAGE 9, 263, 265 f. = AP Nr. 42 zu § 626 BGB, zu III 2 der Gründe; BAGE 24, 401, 407 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB, zu III 1 der Gründe; Senatsurteil vom 25. Oktober 1984 - 2 AZR 417/83 - AP Nr. 3 zu § 273 BGB, zu II 1 der Gründe; KR-Hillebrecht, 3. Aufl., § 626 BGB Rz 285).

b) Dieser eingeschränkten Überprüfung hält das angefochtene Urteil stand.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat den Begriff des wichtigen Grundes nicht verkannt. Nach seiner zutreffenden Würdigung kann das unentschuldigte Fernbleiben von der Arbeit - nach entsprechender



Abmahnung - grundsätzlich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen (Urteil des Senates vom 10. April 1975 - 2 AZR 113/74 - AP Nr. 7 zu § 626 BGB Ausschußfrist).

bb) Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht bei der Interessenabwägung keine wesentlichen Gesichtspunkte außer Acht gelassen.

Wie es zunächst selbst betont, hat der Kläger am 5. April seine Arbeitspflicht sogar vorsätzlich verletzt. Dies ergibt sich aus den Feststellungen S. 7 1. Absatz der Entscheidungsgründe. Es hat auch die sich daraus ergebende Wiederholungsgefahr erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat aus dem Vorfall vom 5. April 1988 die Schlußfolgerung gezogen, der Kläger räume eigenen Interessen Vorrang vor der Erfüllung seiner Arbeitspflicht ein, was für die Beklagte die Befürchtung begründe, sich auch in Zukunft nicht auf ihn verlassen zu können (S. 12 der Entscheidungsgründe). Bei der Gewichtung dieser Umstände steht dem Berufungsgericht ein tatsächlicher Beurteilungsspielraum zu, den es vorliegend beachtet hat.

Es stellt auch keinen Rechtsfehler dar, daß das angefochtene Urteil die Abmahnungen vom 15. Juli 1982, 4. März 1983 und 28. Januar 1988 im Rahmen der Interessenabwägung nicht erwähnt hat. Es handelt sich hierbei um Kündigungsgründe, die länger als zwei Wochen zurücklagen (§ 626 Abs. 2 BGB) und die bei der Interessenabwägung nach § 626 Abs. 1 BGB nur dann unterstützend hätten



ten berücksichtigt werden können, wenn sie mit unverfristeten Gründen in einem engen sachlichen Zusammenhang stünden (BAG Urteil vom 10. April 1975, aaO). Diese Voraussetzung fehlt, weil die früheren Abmahnungen nicht Unpünktlichkeiten sondern Streitigkeiten mit Arbeitskollegen und Schlechtleistungen betrafen.

Das Berufungsgericht hat auch die möglichen Auswirkungen des Verhaltens des Klägers auf die Disziplin der anderen Arbeitnehmer nicht übersehen, sondern ausdrücklich behandelt. Weshalb zur Aufrechterhaltung der Disziplin eine fristlose Kündigung unterlässlich gewesen sein soll, hat die Revision nicht dargelegt. Sie versucht vielmehr erfolglos, die Würdigung des Berufungsgerichts durch ihre eigene zu ersetzen.

Schließlich stellt es auch keinen revisiblen Rechtsfehler dar, wenn das Landesarbeitsgericht das Fernbleiben des Klägers am 11. April 1988 nicht als schwerwiegende Pflichtverletzung angesehen hat, weil die Beklagte verpflichtet gewesen wäre, ihn auf sein Verlangen von der Arbeit freizustellen, da entgegenstehende betriebliche Interessen aus dem Sachvortrag der Parteien nicht erkennbar seien. Auch diese Erwägungen halten sich im Rahmen des tatrichterlichen Beurteilungsspielraums.

Die von der Revision in diesem Zusammenhang erhobene Aufklärungsrüge gemäß § 139 ZPO ist unzulässig. Sie ist nicht in der durch § 554 Abs. 3 Ziffer 3 b ZPO gebotenen Form begründet worden. Eine formgerechte Rüge der Verletzung des § 139 ZPO erfordert neben der Bezeichnung der unterlassenen Frage auch die kon-



krete Angabe derjenigen Tatsachen, die der Revisionsführer auf die Frage des Gerichts vorgetragen hätte (Zöllner/Schneider, ZPO, 15. Aufl., § 554 Rz 14). Ohne diese Angabe kann das Revisionsgericht nicht feststellen, ob das Urteil auf dem geltend gemachten Verfahrensmangel beruht.

An dieser Voraussetzung fehlt es. Die Revision hat sich auf die Angabe beschränkt, die Beklagte hätte vorgetragen, durch das unerwartete Fernbleiben des Klägers am 11. April in Terminschwierigkeiten gegenüber ihrem Auftraggeber geraten zu sein, da dringende Strickaufträge vorlagen und sie nicht in der Lage gewesen sei, für eine Vertretung zu sorgen. Dieser Vortrag ist un schlüssig. Er beinhaltet keine hinreichend konkrete Darlegung etwaiger durch das Verhalten des Klägers verursachter betrieblicher Auswirkungen. Das bloße Schlagwort "Terminschwierigkeiten" genügt für die auch im Rahmen von § 554 Abs. 3 Ziffer 3 b ZPO zu fordernde Schlüssigkeit des Sachvortrages nicht.

Darüber hinaus bezieht sich der von der Revision angekündigte Sachvortrag nicht auf die Frage, die das Tatsachengericht ihrer Ansicht nach hätte stellen müssen. Das Landesarbeitsgericht hat das Fernbleiben des Klägers am 11. April 1988 als geringwertigen Pflichtverstoß angesehen, weil der Kläger - mangels entgegenstehender betrieblicher Belange - auf seinen Antrag ohnehin von der Arbeitspflicht zu befreien gewesen wäre. Die Revision hätte die Aufklärungsrüge also mit Tatsachen begründen müssen, aus denen sich ergibt, daß eine rechtzeitig beantragte Dienstbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht möglich gewesen wäre.



Daran fehlt es. Ob das unangekündigte Fernbleiben des Klägers demgegenüber nachteilige betriebliche Auswirkungen gehabt hat, ist eine weitere Frage, zu der die Beklagte jedenfalls auch ohne besonderen Hinweis des Gerichts nach § 139 ZPO vorzutragen gehabt hätte, da betriebliche Auswirkungen eines Fehlverhaltens stets kündigungsrelevant sind.

2. Da die Ausführungen, mit denen das Landesarbeitsgericht das Fehlen eines wichtigen Grundes für die außerordentliche Kündigung verneint hat, der revisionsrechtlichen Überprüfung standhalten, ist es unerheblich, ob die außerordentliche Kündigung darüber hinaus auch gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam ist. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Betriebsratsanhörung geben jedoch zu folgendem Hinweis Anlaß:

a) Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung könnte die Ordnungsmäßigkeit der Anhörung nicht bejaht werden.

Nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG ist eine ohne ordnungsgemäße vorherige Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung unwirksam. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Dazu genügt es in der Regel nicht, die Kündigungsgründe nur pauschal, schlagwort- oder stichwortartig zu bezeichnen oder bloße Werturteile ohne Angabe der für die Bewertung maßgebenden Tatsachen anzugeben (BAGE 30, 386, 393 f. = AP Nr. 17 zu § 102 BetrVG 1972, zu III 3 b der Gründe). Der aus der Sicht des Arbeitgebers für die Kündigung maßgebliche Sachverhalt ist dem Betriebsrat viel-



mehr so darzustellen, daß dieser in die Lage versetzt wird, die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden (BAGE 30, 386, 394 = AP, aaO). Ob sich die mitgeteilten Gründe im Laufe eines Kündigungsschutzverfahrens als zutreffend erweisen und ob sie die ausgesprochene Kündigung rechtfertigen, ist für die Betriebsratsanhörung ohne Bedeutung. Die Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG tritt immer nur dann ein, wenn der Arbeitgeber, gemessen an seinem Kenntnisstand, unzutreffende oder irreführende Angaben macht (vgl. BAG Urteil vom 31. Mai 1989 - 2 AZR 548/86 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

b) Dieser Tatbestand kann insbesondere dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber bei dem Betriebsrat den Eindruck erweckt, es gebe eine größere Zahl einschlägiger Abmahnungen als tatsächlich zutreffend. Diese unrichtige Darstellung kann für die Stellungnahme des Betriebsrates wesentlich werden, weil die Anzahl der erfolglosen Versuche, den Arbeitnehmer zu einem vertragsgemäßen Verhalten zu veranlassen, das Gewicht des kündigungsrelevanten Verhaltens regelmäßig nicht unwesentlich beeinflussen wird.

III. Die Kostenentscheidung war dem Schlußurteil vorzubehalten.

Hillebrecht

Dr. Ascheid

Bitter

Thieß

Binzek



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)