

Aktenzeichen: 2 AZR 456/88

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 29. Juni 1989
- 2 AZR 456/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 12. Juni 1987
Hameln - 2 Ca 119/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 27. Juni 1988
Niedersachsen - 7 Sa 1209/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Anhörung Personalrat bei Verdachtskündigung

Gesetz: BGB §§ 133, 157, 626 Verdacht strafbarer Handlung;
KSchG § 1; BetrVG § 102; LPVG Niedersachsen § 78

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 456/88

7 Sa 1209/87 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Juni 1989

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Juni 1989 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Bitter und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Harder und Dr. Bobke für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen
vom 27. Juni 1988 - 7 Sa 1209/87 -
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 Parteien streiten - soweit der Rechtsstreit in der Revisionsinstanz anhängig geworden ist - noch darum, ob das Arbeitsverhältnis aufgrund Schreibens des Beklagten vom 4. März 1987 (hilfsweise) unter Einhaltung einer ordentlichen Kündigungsfrist zum 30. September 1987 aufgelöst worden ist oder nicht.

Die Klägerin war seit dem 25. September 1974 als Stationshilfe in einem Krankenhaus des Beklagten gegen eine Vergütung von monatlich 2.500,-- DM brutto beschäftigt. Vom 9. bis 17. Februar 1987 war sie arbeitsunfähig krank. Am Abend des 17. Februar 1987 gab die 15-jährige Tochter der Klägerin eine neue Arbeitsunfähig-



keitsbescheinigung für ihre Mutter im Krankenhaus ab. Auf dieser Bescheinigung war die Eintragung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit - ursprünglich 18. Februar 1987 - weiß überstrichen (wohl mit Tipp-Ex) und als Datum der 22. Februar 1987 eingesetzt. Als die Klägerin am 23. Februar 1987 ihre Arbeit wieder aufnahm, wurde sie im Laufe dieses Tages zu mehreren Gesprächen bei dem Beklagten gerufen, wobei ihr u. a. die Änderung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgehalten wurde. Die Klägerin erklärte dazu, sie habe sich die Bescheinigung selbst nicht angesehen, sondern gleich ihrer Tochter mit der Bitte gegeben, die Bescheinigung ins Krankenhaus zu bringen; nach Rückkehr der Tochter habe diese auf Rückfrage ihr gesagt, sie könne noch die gesamte Woche (bis 22. Februar 1987) zu Hause bleiben. Die Klägerin gab weiter am Vormittag des 23. Februar 1987 auf Vorhaltungen des Beklagten an, sie habe am 19. Februar 1987 ihren Arzt erneut aufgesucht, um sich ein Hustenmittel verschreiben zu lassen. Als eine Nachprüfung der Krankenhausverwaltung ergab, daß die Klägerin am 19. Februar 1987 nicht die Arztpraxis aufgesucht hatte und das Rezept bereits am 17. Februar 1987 ausgeschrieben worden war, wurde die Klägerin hierüber am 23. Februar 1987 unterrichtet. Sie blieb jedoch zunächst bei ihrer ursprünglichen Aussage. Nachdem weitere Nachforschungen in der Apotheke ergaben, daß das Rezept erst am 23. Februar 1987 eingelöst worden war und daß das Rezeptdatum vom 17. Februar 1987 in den 19. Februar 1987 verändert worden war, wurde die Klägerin ein drittes Mal angehört und gab nunmehr zu, tatsächlich nur am 17. Februar 1987 beim Arzt gewesen zu sein.



Nachdem weitere Recherchen des Beklagten ergaben, daß eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Klägerin, ausgestellt vom gleichen Arzt auf die Zeit vom 18. bis 24. November 1985 auf den 29. November 1985 verfälscht war, beabsichtigte der Beklagte eine außerordentliche - hilfsweise ordentliche - Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Mit Schreiben vom 3. März 1987, in dem auf einen Vermerk der Krankenhausverwaltung vom 25. Februar 1987 Bezug genommen wird, bat der Beklagte den Gesamtpersonalrat um Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung, die der Gesamtpersonalrat mit Schreiben vom 6. März 1987 erteilte. Darauf wurde der Klägerin am 10. März 1987 das Kündigungsschreiben vom 4. März 1987 ausgehändigt, in dem die außerordentliche Kündigung zum 31. März 1987 und hilfsweise die ordentliche Kündigung zum 30. September 1987 erklärt wurde.

Mit ihrer am 12. März 1987 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt; sie habe weder im Jahre 1985 noch im Februar 1987 die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verfälscht, vielmehr habe ihre Tochter die Bescheinigung vom 17. Februar 1987 verändert, um sich aus abgeändert, um - wie sie erklärt habe - ihre Mutter länger zu Hause zu haben. Ferner hat die Klägerin gerügt, der Gesamtpersonalrat sei nicht korrekt zur Kündigung angehört worden; während dem Gesamtpersonalrat der Vorfall als erwiesen dargestellt werde, werde die Kündigung nunmehr nur noch auf den Verdacht einer Fälschung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gestützt.



Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche Kündigung zum 31. März 1987 noch durch die ordentliche Kündigung zum 30. September 1987 aufgelöst worden sei.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat im Kündigungsschreiben wie auch im Prozeß geltend gemacht, aufgrund der festgestellten Vorfälle sei das zugrunde liegende Vertrauensverhältnis so nachhaltig erschüttert, daß eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar sei; es bestehe "der dringende Verdacht der Erlangung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit unredlichen Mitteln im wiederholten Fall".

Das Anhörungsverfahren beim Gesamtpersonalrat sei korrekt verlaufen, denn das Anhörungsschreiben vom 3. März 1987 habe zusammen mit dem Vermerk vom 25. Februar 1987 eine ausführliche Schilderung des Ermittlungsvorgangs und eine Zusammenfassung dahin enthalten, daß man die Klägerin nicht für glaubwürdig halte, also von einem erheblichen Tatverdacht ausgehe.

Während das Arbeitsgericht im Urteil vom 12. Juni 1987 die außerordentliche wie auch ordentliche Kündigung mangels nachgewiesener Verfälschung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für



unwirksam hielt und den Verdacht von Unredlichkeiten wegen fehlender Anhörung des Gesamtpersonalrats hierzu als Kündigungsgrund nicht gelten ließ, hat das Landesarbeitsgericht auf die Berufung des Beklagten hin die Anhörung des Gesamtpersonalrats als ordnungsgemäß angesehen; es komme nicht darauf an, wie der Arbeitgeber einen Kündigungssachverhalt bewerte, nämlich unter dem Gesichtspunkt des Verdachts bzw. einer erwiesenen Straftat, sondern inwieweit die Personalvertretung über den zugrunde liegenden Sachverhalt informiert worden sei; in Anbetracht der langen Beschäftigungsdauer sei allerdings eine außerordentliche Kündigung überzogen, dagegen die ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während der Beklagte die zweitinstanzliche Entscheidung verteidigt.

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

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung vom 4. März 1987 scheitere zunächst einmal nicht an einer fehlerhaften Anhörung der Personalvertretung (§ 78 LPVG Niedersachsen). Zwar sei in dem Vermerk vom 25. Februar 1987, der dem an den Gesamtpersonalrat gerichteten Schreiben vom 3. März 1987 beigelegt worden sei, von einem vollendeten Betrug durch die Klägerin die



Rede, während im Kündigungsschreiben nur auf einen entsprechenden Verdacht abgestellt werde; der verdachtsbegründende Sachverhalt sei jedoch Gegenstand des Anhörungsverfahrens gewesen, ohne daß es, entgegen der Meinung des Bundesarbeitsgerichts, auf die Bewertung dieses Sachverhalts durch den Arbeitgeber als erwiesen oder lediglich verdachtsbegründend ankomme, denn auf eine solche könne der Arbeitgeber verzichten und sie werde auch nicht vom Gesetz gefordert.

Der durch bestimmte Tatsachen begründete dringende Verdacht, daß die Klägerin sich nicht zustehende Freizeit erschlichen habe, sei aufgrund der unstreitigen Umstände auch gegeben, so daß das Vertrauen in die Redlichkeit der Klägerin nachhaltig erschüttert sei. Zwar sei die vom Beklagten ausgesprochene außerordentliche Kündigung unwirksam, weil angesichts der Beschäftigungsdauer und der untergeordneten Stellung der Klägerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar gewesen sei, aber die hilfsweise fristgemäße Kündigung, der der Gesamtpersonalrat zugestimmt habe, sei die den Umständen entsprechende richtige Reaktion gewesen.

II. Dem ist nur im Ergebnis und in Teilen der Begründung zu folgen.

1. Mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung geht das Berufungsgericht zunächst davon aus, der Beklagte habe laut Schreiben vom 4. März 1987 eine sogenannte Verdachtskündigung und nicht eine Kündigung wegen erwiesener Unredlichkeit aus-



gesprächen. Das entspricht dem Inhalt des Kündigungsschreibens, in dem es unter anderem als unglaubwürdig bezeichnet wird, daß die Klägerin von der Manipulation der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 17. Februar 1987 durch ihre Tochter nichts gewußt habe; außerdem wird die Kündigung mit der wahrheitswidrigen Schilderung des Arztbesuches und der Abänderung des Rezeptdatums, die nach den Angaben der Klägerin wiederum durch ihre Tochter veranlaßt sei, und mit der Manipulation der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für November 1985 begründet. Der Beklagte legt der Klägerin also nicht selbst eine erwiesene Manipulation der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von 1985 und 1987 sowie des Attestes vom 17. Februar 1987 zur Last, sondern bezeichnet die angebliche Nichtkenntnis der Klägerin als unglaubwürdig. Folgerichtig wird die Kündigung in der Klageerwiderung mit dem dringenden Verdacht der Erlangung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit unredlichen Mitteln im wiederholten Fall begründet; der Verdacht, daß die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der Klägerin mit ihrem Wissen unredlich verändert worden sei, sei aufgrund der Vorgänge berechtigt. Dies wird auch von beiden Parteien nicht anders gesehen.

2. Zu Recht ist das Berufungsgericht auch davon ausgegangen, der Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer sonstigen schweren arbeitsvertraglichen Verfehlung könne eine Kündigung rechtfertigen, wenn der Verdacht das zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen in die Rechtschaffenheit des Arbeitnehmers zerstört. Das entspricht der in der arbeitsrechtlichen Literatur und Rechtsprechung herrschenden Meinung



(vgl. BAGE 16, 72, 80 f. = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung, zu I 3 b der Gründe; BAG Urteil vom 3. April 1986 - 2 AZR 324/85 - AP Nr. 18 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung, zu II 1 a der Gründe, m.w.N.; KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 287, 288; KR-Hillebrecht, 3. Aufl., § 626 BGB Rz 153 ff.; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 1 Rz 157; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl., § 130 II Nr. 41, S. 913 f.). Das wird von der Revision auch nicht in Zweifel gezogen. Eine Verdachtskündigung ist auch nicht nur als außerordentliche, sondern auch als ordentliche Kündigung möglich (so BAG Urteil vom 30. April 1987 - 2 AZR 283/86 - AP Nr. 19 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung; KR-Becker, aaO, zu § 1 KSchG Rz 287).

3. Entgegen der Revision ist der Gesamtpersonalrat ordnungsgemäß beteiligt worden; § 78 Abs. 2 LPVG ist nicht verletzt.

Soweit die Revision geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe verkannt, daß es Sache des Arbeitgebers sei, im Rahmen der Anhörung der Personalvertretung nicht nur den Lebenssachverhalt vorzutragen, der Gegenstand der Kündigung sein solle, sondern auch eine Bewertung desselben unter Erörterung sämtlicher Gründe, auf die er die Kündigung stützen wolle, vorzunehmen, weil nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden könne, daß die Personalvertretung einer lediglich auf einen Verdacht gestützten Bitte um Zustimmung zu einer Kündigung entsprochen hätte, erweist sich diese Rüge im Hinblick auf den vorliegenden Sachverhalt nicht als gerechtfertigt. Das Landesarbeitsgericht hat bei der Auslegung des an den Gesamtpersonalrat gerichteten Anhörungsschreibens



wesentlichen Auslegungssstoff nicht mit herangezogen; deshalb ist es zu Unrecht davon ausgegangen, der Beklagte habe die Personalvertretung (nur) zu einer als erwiesen erachteten Straftat (Betrug) angehört.

a) Der Senat ist bisher davon ausgegangen (Urteil vom 3. April 1986 - 2 AZR 324/85 - AP, aaO; Urteil vom 18. September 1986 - 2 AZR 628/85 - unveröffentlicht; ferner Urteil vom 2. März 1989 - 2 AZR 280/88 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen), daß der Arbeitgeber, der erst nach dem Ausspruch der Kündigung dieselbe auf den Verdacht einer strafbaren Handlung stütze, damit einen andersartigen Kündigungsgrund nachschiebe und insoweit kollektivrechtlichen Beschränkungen nach § 102 BetrVG oder den einschlägigen Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder unterliege; sei der Betriebsrat vor der Kündigung zu hören, so könne der Verdacht auch bei unverändert gebliebenem Sachverhalt nicht nachgeschoben werden, falls dem Betriebsrat dieser Kündigungsgrund nicht im Rahmen des Anhörungsverfahrens mitgeteilt worden sei. Der Verdacht einer strafbaren Handlung stelle gegenüber dem Vorwurf, der Arbeitnehmer habe die Tat begangen, einen eigenständigen Kündigungsgrund dar, der in dem Tatvorwurf nicht enthalten sei; in solchen Fällen sei nicht allein auf die Tatsachen abzustellen, aus denen dann der Verdacht oder der Nachweis einer Straftat hergeleitet werde, denn die dem Betriebsrat mitgeteilte Behauptung, der Arbeitnehmer solle wegen Verdachts einer Handlung gekündigt werden, gebe dem Betriebsrat weit stärkeren Anlaß für ein umfassendes Tätigwerden, als die Anhörung wegen einer als erwiesen behaupteten Handlung (ebenso

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



die herrschende Meinung in der arbeitsrechtlichen Literatur: KR-Hillebrecht, aaO, § 626 BGB Rz 157, 158; KR-Becker, aaO, § 1 KSchG Rz 288 b; KR-Etzel, 3. Aufl., § 102 BetrVG Rz 64 a und §§ 72, 79, 108 BPersVG Rz 58; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 102 Rz 18 a). Daran wird festgehalten.

b) Diese zu der Bestimmung des § 102 BetrVG entwickelten Grundsätze verdienen auch für § 78 Abs. 2 LPVG Nds. Geltung. Denn auch wenn im Unterschied zu § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG in §§ 72, 78 LPVG Nds. keine ausdrückliche Verpflichtung des Dienstherrn zur Mitteilung der Kündigungsgründe festgelegt ist, besagt das nicht, der öffentliche Dienstherr solle von einer solchen Begründungspflicht befreit werden. Nur bei Bestehen einer Begründungspflicht wird der Personalrat überhaupt in die Lage versetzt, Einwendungen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes ordnungsgemäß zu erheben (so BAGE 35, 118 = AP Nr. 1 zu § 77 LPVG Baden-Württemberg sowie BAG Urteil vom 5. Februar 1981 - 2 AZR 1135/78 - AP Nr. 1 zu § 72 LPVG NW, jeweils mit weiteren Nachweisen; ferner Spohn, Personalvertretungsgesetz für das Land Niedersachsen (Nds.PersVG, 4. Aufl., § 78 Anm. 16).

c) Unabhängig von einer durch den Senat selbst im Hinblick auf § 563 ZPO vorzunehmenden Wertung des Anhörungsschreibens hat der Beklagte seinerseits mit einer zulässigen Gegenrüge geltend gemacht, das Landesarbeitsgericht habe das Anhörungsschreiben vom 3. März 1987 zusammen mit dem Aktenvermerk vom 25. Februar 1987 nicht vollständig gewürdigt und auch keine Begründung für seine Auffassung gegeben, der Gesamtpersonalrat sei nur zu einer für



erwiesen erachteten Verfehlung der Klägerin (vollendeter Betrug) angehört worden, so daß § 286 ZPO, §§ 133, 157 BGB verletzt seien. Danach läßt sich in der Tat der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts nicht halten, der Beklagte habe den Gesamtpersonalrat nur zum Kündigungssachverhalt "vollendeter Betrug" angehört.

aa) Bei der Betriebsratsanhörung handelt es sich um eine atypische Willenserklärung, deren Auslegung grundsätzlich Sache der Tatsacheninstanz ist; in diesen Fällen ist eine Überprüfung durch das Revisionsgericht zwar nur dahin möglich, ob das Berufungsgericht eine Auslegung völlig unterlassen hat, ob diese unzureichend ist oder ob gegen ein Gesetz verstoßen oder wesentlicher Auslegungstoff nicht herangezogen worden ist (so BAGE 27, 218, 226 f. = AP Nr. 1 zu § 105 BetrVG 1972, zu II 3 der Gründe; BAG Urteil vom 20. September 1984 - 2 AZR 633/82 - AP Nr. 80 zu § 626 BGB, zu II 2 b cc der Gründe; Senatsurteil vom 2. März 1989 - 2 AZR 280/88 -). Auch unter Berücksichtigung dieses nur eingeschränkten Überprüfungsmaßstabes kann der Auslegung des Anhörungsschreibens durch das Berufungsgericht aber nicht gefolgt werden.

bb) Das Landesarbeitsgericht berücksichtigt zunächst einmal den Inhalt des Anhörungsschreibens vom 3. März 1987 überhaupt nicht, sondern geht nur auf den diesem Schreiben beigefügten Vermerk der Personalabteilung der Krankenhausverwaltung vom 25. Februar 1987 als eigentlicher Kündigungsbegründung ein. Schon das erscheint

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



rechtsfehlerhaft. Denn im Anhörungsschreiben vom 3. März 1987 heißt es einleitend unter Bezugnahme auf den beigefügten Vermerk vom 25. Februar 1987:

Aufgrund des darin geschilderten Sachverhalts ist das im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bestehende Vertrauensverhältnis zwischen Frau Mehic und dem Landkreis als Arbeitgeber so nachhaltig zerstört, daß eine Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr vertretbar ist. Es ist daher beabsichtigt, das Arbeitsverhältnis zu kündigen.

Zwar ist das Anhörungsschreiben vom 3. März 1987 nicht als selbständige Kündigungsbegründung, jedoch im Zusammenhang mit dem Aktenvermerk vom 25. Februar 1987 zu sehen. Dieser dreieinhalb Seiten lange Aktenvermerk enthält eine vollständige Darstellung des Sachverhalts und der Ermittlungsergebnisse des Beklagten. Sie endet indessen nicht, wie das Landesarbeitsgericht glauben machen will, mit der Feststellung eines "vollendeten Betruges durch die Klägerin". Vielmehr heißt es bei genauer Lesart:

Aus all diesen Feststellungen ergibt sich, daß das Krankenhaus als Arbeitgeber von Frau Mehic hinsichtlich der Dauer der Arbeitsunfähigkeit und damit verbunden der Lohnfortzahlung für Frau Mehic betrogen worden ist - der gezahlte Lohn für die Tage, an denen Frau Mehic unberechtigt der Arbeit ferngeblieben ist, ist somit zurückzufordern.

Außerdem bleibt als Tatsache bestehen, daß Frau Mehic uns über die gesamten Umstände der Angelegenheit ursprünglich nicht die Wahrheit gesagt hat, sondern dies erst nach Vorhalten von ermittelten Tatsachen tat.

Außerdem bleibt für mich unglaublich, daß Frau Mehic - die Richtigkeit ihrer Aussage und der Aussage der Tochter unterstellt, daß die Manipulation auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von der Tochter vorgenommen sein soll - nichts davon gewußt haben will,



daß die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nur bis zum 18. Februar 1987 ausgestellt gewesen sein soll.

Liest man insbesondere den ersten Absatz im Zusammenhang mit den nachfolgenden Ausführungen und den in dem fraglichen Vermerk vorher angestellten Überlegungen, es erscheine unglaublich, daß die Klägerin von den Manipulationen ihrer Tochter nichts gewußt haben will, so spricht diese Sachverhaltsdarstellung tatsächlich mehr dafür, die Krankenhausverwaltung sei eher von dem Verdacht einer schwerwiegenden arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung ausgegangen, als von einer erwiesenen strafbaren Handlung. Zwar könnte der erste Absatz der obigen Zusammenfassung auch dahin verstanden werden, man gehe davon aus, durch Frau Mehic betrogen worden zu sein (...daß das Krankenhaus als Arbeitgeber von Frau Mehic... betrogen worden ist...); diese Lesart erscheint jedoch nicht zwingend, weil der Text auch dahin verstanden werden kann, das Krankenhaus - als Arbeitgeber der Frau Mehic - sei betrogen worden. Bei dieser Lesart könnte das "Betrogensein" als personen-neutrale Feststellung gemeint sein. Daß diese Lesart die wahrscheinlichere ist, ergibt sich aus einer parallel gelagerten Formulierung auf Seite 4 des fraglichen Aktenvermerks, wo es heißt:

Die Tatsache, daß bereits im Jahre 1985 durch Manipulation der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung das Krankenhaus als Arbeitgeber betrogen worden ist, rundet den gesamten Vorgang m.E. noch ab.

Auch in dieser Textpassage ist von dem "Krankenhaus als Arbeitgeber" die Rede, was den Eindruck verstärkt, auch in dem ersten Absatz der zusammenfassenden Feststellung seien die Worte



"das Krankenhaus als Arbeitgeber von Frau M " als Einheit zu verstehen.

Mit der Gegenrüge des Beklagten wird insofern zu Recht darauf hingewiesen, der Verfasser des Vermerks habe zum Ausdruck bringen wollen, die Arbeitsunfähigkeit der Frau M sei manipuliert worden, ohne damit sagen zu wollen, dies sei durch sie geschehen. Die Wertung dieser Formulierung als eine neutrale Feststellung ohne Einordnung als erwiesene Straftat durch die Klägerin wird noch durch folgenden Umstand bestätigt: An anderer Stelle des Vermerks wird von einer Manipulation der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hinsichtlich der Geltungsdauer gesprochen, "wovon Frau M nichts gewußt haben will, weil nach eigenem Bekunden die Tochter diese Manipulation vorgenommen haben will ohne Wissen der Mutter". Damit stünde die Annahme im Widerspruch, der Verfasser habe seine Überzeugung zum Ausdruck bringen wollen, die Veränderung der Bescheinigung sei von der Klägerin selbst vorgenommen worden. In diesem Zusammenhang ist weiter auf die Passage hinzuweisen, in der es heißt:

Dabei ist der Verdacht aufgetaucht, daß bei der vorhergehenden Arbeitsunfähigkeit im November 1985 ebenfalls der Ablauf der Arbeitsunfähigkeit manipuliert gewesen sein könnte. Dieser Verdacht hat sich bestätigt..... Auch in diesem Fall muß (eine) Manipulation vorgenommen worden sein.

Hier ist also ausdrücklich nur von einem sich verstärkenden Verdacht die Rede, ohne daß der Klägerin eine als erwiesen angesehene strafbare Handlung angelastet wird. Der Verfasser des Vermerks hat als feststehende, also gleichsam erwiesene Tatsache



lediglich festgehalten, "daß Frau M uns über die gesamten Umstände der Angelegenheit ursprünglich nicht die Wahrheit gesagt hat, sondern dies erst nach Vorhalten von ermittelten Tatsachen tat". Wie die Gegenüberstellung von Argwohn und festgestellter Tatsache zusätzlich belegt, ist der Beklagte insgesamt vom Verdacht eines schwerwiegenden Verstoßes gegen die Vertragspflichten ausgegangen und hat dementsprechend hierzu mit dem Schreiben vom 3. März 1987 und dem anliegenden Vermerk den Gesamtpersonalrat angehört. Diesem war erkennbar, daß der Beklagte die beabsichtigte Kündigung zumindest in erster Linie auf die von ihm betonten Verdachtsmomente stützen wollte. Nach dem beiderseitigen Parteivortrag liegen auch keine Anhaltspunkte für die Annahme vor, der Gesamtpersonalrat sei von einer Anhörung ausschließlich zu einer Kündigung wegen einer erwiesenen Pflichtverletzung ausgegangen. Das leitet auch die Klägerin nicht aus der Reaktion des Gesamtpersonalrats, sondern nur unzutreffend aus dem Inhalt des Anhörungsschreibens her. Unter diesen Umständen war es entbehrlich, die beabsichtigte Kündigung gegenüber dem Personalrat ausdrücklich ~~rechtlich~~ als Verdachtskündigung zu qualifizieren (vgl. KR-Hillebrecht, aaO, § 626 BGB Rz 157).

d) Mit der ~~Darstellung~~ dieses Kündigungssachverhaltes, des Ermittlungsergebnisses sowie einer Bewertung desselben hat der Beklagte als Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht gegenüber der Personalvertretung in vollem Umfang genügt. Der Gesamtpersonalrat konnte als Erklärungsempfänger unter Würdigung der ihm mitgeteilten ~~und~~ bekannten Umstände den Kündigungssachverhalt in diesem Sinne verstehen; auf Grund der mitgeteilten Tatsachen war es



ihm ermöglicht, ohne weitere Erkundigungen zu dem Kündigungsbegehren des Arbeitgebers Stellung zu nehmen (vgl. BAGE 44, 249, 257 und 47, 136, 143 = AP Nr. 30 und 37 zu § 102 BetrVG 1972, zu B I 1 bzw. II 1 a der Gründe; ferner KR-Etzel, aaO, § 102 BetrVG Rz 64). Mit dem dem Gesamtpersonalrat zugegangenen Vermerk war er auch in die Lage versetzt, im Rahmen des Anhörungsverfahrens gegebenenfalls umfassender tätig zu werden, falls ihm die Recherchen des Arbeitgebers nicht ausreichend erschienen. Es erscheint hier ohnehin fraglich, ob und ggf. welche weiteren Ermittlungen überhaupt - auch für den Gesamtpersonalrat - noch möglich gewesen wären, nachdem der Beklagte als Arbeitgeber sowohl die Klägerin dreimal als auch deren Tochter angehört hat, wobei der Vorsitzende des örtlichen Personalrats S unstreitig bei der dritten Anhörung der Klägerin anwesend war, was diese im Prozeß nicht bestritten hat, § 138 Abs. 3 ZPO. Das Anhörungsverfahren war mithin ordnungsgemäß.

4. Die hilfsweise unter Einhaltung einer ordentlichen Kündigungsfrist ausgesprochene Kündigung ist - soweit sie als außerordentliche ausgesprochen war, ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts rechtskräftig - aus verhaltensbedingten Gründen aufgrund dringenden Verdachts einer arbeitsvertraglichen Verfehlung sozial gerechtfertigt, § 1 Abs. 2 KSchG. Dies ist vom



- 18 -

Landesarbeitsgericht im einzelnen begründet worden, ohne daß die Revision die Entscheidung der Vorinstanz in diesem Punkt angegriffen hätte. Die Revision war daher zurückzuweisen.

Hillebrecht

Dr. Freitag

Bitter

Bobke

Harder

