

Aktenzeichen: 2 AZR 474/07
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 23. Juni 2009
- 2 AZR 474/07 -

I. Arbeitsgericht
Duisburg

Urteil vom 3. November 2006
- 3 Ca 2195/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 24. Mai 2007
- 13 Sa 1287/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche, hilfsweise ordentliche Tat- bzw. Verdachtskündigung

Gesetze:

BGB § 626 Abs. 1; KSchG § 1; BetrVG § 102

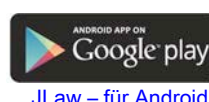
Leitsätze:

Ist eine Verdachtskündigung als solche mangels Anhörung des Arbeitnehmers unwirksam, hat der Tatsachenrichter stets zu prüfen, ob die vom Arbeitgeber vorgetragenen Verdachtsmomente geeignet sind, die Überzeugung von einer entsprechenden Tat zu gewinnen und damit die Kündigung unter dem Gesichtspunkt einer Tat Kündigung zu rechtfertigen.

Hat der Arbeitgeber den Betriebsrat lediglich zu einer beabsichtigten Verdachtskündigung angehört, schließt dies die Anerkennung einer nachgewiesenen Pflichtwidrigkeit als Kündigungsgrund dann nicht aus, wenn dem Betriebsrat alle Tatsachen mitgeteilt worden sind, die - ggf. auch im Rahmen eines zulässigen Nachschiebens von Kündigungsgründen - nicht nur den Verdacht, sondern den Tatvorwurf selbst begründen.



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



BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 474/07
13 Sa 1287/06
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Juni 2009

URTEIL

Schmidt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Schmitz-Scholemann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger sowie die ehrenamtlichen Richter Söller und Löllgen für Recht erkannt:



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



Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. Mai 2007 - 13 Sa 1287/06 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung. 1

Der 1960 geborene, verheiratete und drei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger war seit 1985 bei der Beklagten tätig, zuletzt als Kranführer zu einem monatlichen Bruttogehalt von 2.800,00 Euro. Die Beklagte betreibt eine Hafenanlage mit Häfen in S und W. Sie beschäftigt weit mehr als zehn Arbeitnehmer. 2

Die Beklagte erstattet ihren Mitarbeitern für Dienstfahrten mit dem eigenen Pkw auf der Grundlage einer „Richtlinie für die Benutzung von Kraftfahrzeugen für Dienstfahrten“ 0,30 Euro je Fahrtkilometer. Als Dienstfahrt gilt die Fahrt von der regelmäßigen Arbeitsstätte zur auswärtigen Tätigkeitsstätte. Zur Abrechnung der Fahrtkosten hat der Arbeitnehmer ein Formular auszufüllen, in das Datum, Uhrzeit und Wegstrecke der Dienstfahrt einzutragen sind und das einer - möglichst zeitnahen - Gegenzeichnung durch den jeweiligen Vorgesetzten bedarf. Die Berechnung und Auszahlung zu erstattender Fahrtkosten erfolgt dann über das Betriebsbüro der Beklagten. 3

Der Kläger war ursprünglich im Hafen S eingesetzt. Im dortigen Sozialgebäude befand sich durchgängig ein persönlicher Spind des Klägers. Seit Mai 2005 war er im „Werksbereich Hafen W“ tätig. Zu seinem jeweiligen Einsatzort gelangte der Kläger über die Werkseinfahrt Tor 5. Von dort aus beträgt die 4



Wegstrecke zum Hafen S mehrere Kilometer, zum Hafen W ist sie wesentlich kürzer. Da der Einsatz des Klägers in W zunächst nur vorübergehend erfolgen sollte, erstattete die Beklagte anfänglich die Kosten für Fahrten zwischen S und W. Anfang März 2006 wurde der Kläger durch seinen vorgesetzten Meister angewiesen, nunmehr dauerhaft in W zu arbeiten, wobei ihm dort auch ein persönlicher Spind zugewiesen wurde. Der dauerhafte Arbeitsplatzwechsel wurde vom Kläger in der Folgezeit mehrfach beanstandet. Außerdem teilte er seinem Vorgesetzten mit, er werde weiterhin Kilometergeld für die Wegstrecke von S nach W abrechnen und - falls dies jemanden stören würde - demjenigen dann erklären, warum er dies tue.

Während einer urlaubsbedingten Abwesenheit seines Vorgesetzten legte der Kläger einem anderen Meister zwei Fahrtkostenabrechnungen vom 28. Juli 2006 vor, mit denen er die Erstattung von Kilometergeld für 18 Dienstfahrten zwischen S und W in den Monaten Juni und Juli 2006 geltend machte. Nachdem ihm die Gegenzeichnung verweigert wurde, wandte er sich an einen weiteren Meister, der ebenfalls die Gegenzeichnung ablehnte und die Formulare an seinen eigenen Vorgesetzten zur Klärung weiterreichte. Der Personalleiter der Beklagten erfuhr hiervon am 7. August 2006.

Am 14. August 2006 hörte die Beklagte den Kläger zu dem Vorgang an und hielt ihm vor, er habe die - angeblichen - Fahrten nicht mehr als Dienstfahrten abrechnen dürfen. Am 16. August 2006 informierte sie den Betriebsrat mündlich über den Sachverhalt und teilte diesem ua. mit, sie gehe aufgrund der örtlichen Verhältnisse auch davon aus, dass der Kläger die zur Abrechnung gestellten Fahrten überhaupt nicht durchgeführt habe. Anschließend leitete sie dem Betriebsrat zwei getrennte Anhörungsschreiben zu, die jeweils vollständige Angaben zu den Sozialdaten des Klägers, der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit sowie die Mitteilung enthielten, die Beklagte beabsichtige, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos, hilfsweise fristgerecht zu kündigen.

Mit dem einen Anhörungsschreiben begründete die Beklagte ihre Kündigungsabsicht näher wie folgt:



„...“

Herr C hat durch die Abgabe der Dienstfahrtenabrechnungen nachweislich versucht, einen Fahrtkostenbetrug zu begehen. Herrn C war eindeutig bekannt, dass er ausschließlich im Werksbereich Hafen W eingesetzt wird. Sein Arbeitsbeginn lag somit örtlich im Hafen W. Er hätte demnach auch den ihm zur Verfügung gestellten Spind im Sozialgebäude W zur Umkleide nutzen können und nicht den in S vorhandenen Spind nutzen müssen. Zwar war es ihm unbenommen geblieben, sich in S umzuziehen, er hätte jedoch - da der Weg zur Arbeit nicht als Arbeitszeit zu werten ist - die sich dann anschließende Rückfahrt zum Arbeitsort - ebenso wie die Fahrt nach Schichtende zum Sozialgebäude S - nicht als Dienstfahrt eintragen und zur Abrechnung bringen dürfen. Dies hat er aber getan und somit versucht, sich durch die Abrechnung von unzulässigen Dienstfahrten einen monetären Vorteil zu verschaffen.

Dieser Betrugsversuch, den wir nach Anhörung des o.g. Mitarbeiters als bewiesen erachten, (...) macht es unmöglich, Herrn C ab sofort weiterhin zu beschäftigen. ...“

In dem weiteren Anhörungsschreiben teilte die Beklagte mit, aufgrund der vom Kläger eingereichten Dienstfahrtenabrechnungen bestehe der dringende Verdacht eines Betrugsversuchs. Dabei berief sie sich zunächst unter Bezugnahme auf „das weitere Kündigungsbegehren wegen Tatündigung“ auf den dort erhobenen Vorwurf der unzulässigen Abrechnung von Dienstfahrten. Weiter führte sie aus:

„Hinzu kommt, dass der vom o.g. Mitarbeiter dargelegte Fahrtweg aufgrund der örtlichen Gegebenheiten und der Nähe seines Wohnortes zu der Werkseinfahrt Tor 5 bzw. der Tatsache, dass die Einfahrt zu Tor 5 und dem Parkplatz des Hafens W nur wenige hundert Meter entfernt ist, nicht nur unglaublich ist, vielmehr liegt in erheblichem Maße der dringende Verdacht nahe, dass die von Herrn C geltend gemachten Dienstfahrten von S nach W und zurück gar nicht von ihm durchgeführt worden sind. Statt dessen muss davon ausgegangen werden, dass Herr C bereits fertig umgezogen von zu Hause seinen Dienst über Tor 5 im Hafen W angetreten ist und versucht hat, sich über nicht durchgeführte Dienstfahrten einen monetären Vorteil zu verschaffen.“

In der mündlichen Kündigungsanhörung (...) hat sich zwar

8

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



ergeben, dass ihr BR-Mitglied, D, den o.g. Mitarbeiter am 04.07.2006 zum Schichtwechsel Frühschicht/Spätschicht vor dem Sozialgebäude S gesehen hat. An diesem Tag hat o.g. Mitarbeiter nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit seinen Dienst wieder aufgenommen. Andere Mitarbeiter, die bestätigen können, dass o.g. Mitarbeiter auch an den anderen Tagen, die abgerechnet wurden, sich im Sozialgebäude S umgezogen hat, konnten jedoch nicht ermittelt werden. Die Annahme, dass o.g. Mitarbeiter in einem Fall voraussichtlich tatsächlich von S nach W gefahren ist, kann den dringenden Verdacht, dass diese Fahrten - weil aufwendig und unlogisch - gar nicht stattgefunden haben, nicht zerstören. ...“

Am 18. August 2006 äußerte der Betriebsrat auf beiden Anhörungsbögen Bedenken gegen die jeweils beabsichtigte Kündigung. Als Anlage fügte er eine einheitliche Stellungnahme bei, in der es heißt:

„Beabsichtigte fristlose, hilfsweise fristgerechte Kündigung, C

Der Betriebsrat hat aus sozialen Gründen Bedenken bzgl. der gegen den MA C ausgesprochenen Kündigung.

...“

Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit zwei getrennten, jeweils auf dem Briefbogen der Beklagten verfassten und äußerlich einheitlich gestalteten Schreiben vom 18. August 2006 jeweils fristlos, hilfsweise fristgerecht zum 31. März 2007. Gemäß einem der Schreiben kündigte sie das Arbeitsverhältnis „wegen des versuchten Betruges bei der Abrechnung von Dienstfahrten“. In dem zweiten Schreiben heißt es zum Grund der erklärten Kündigung stattdessen: „wegen des dringenden Verdachts des versuchten Betruges bei der Abrechnung von Dienstfahrten“. Im Übrigen sind die Schreiben inhaltsgleich.

Mit seiner am 21. August 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Kündigungsschutzklage hat sich der Kläger gegen „die Kündigung vom 18.08.2006“ gewandt, ohne auf den Zugang zweier Kündigungsschreiben einzugehen. Der Klageschrift waren als Anlage - für das Gericht und für den Gegner - Kopien der wegen des dringenden Verdachts des versuchten Betrugs



erklärten Kündigung und der Stellungnahme des Betriebsrats beigelegt. Mit Schriftsatz vom 7. September 2006, beim Arbeitsgericht am selben Tag vorab per Telefax eingegangen, hat die Beklagte auf die Klage ua. Folgendes erwidert:

„Die Parteien streiten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger, nachdem dieser den Versuch unternommen hat, die Beklagte zu täuschen und sich hierdurch einen rechtswidrigen Vermögensvorteil zu verschaffen. Vor diesem Hintergrund wurden dem Kläger mit Datum vom 18.08.2006 zwei ihm noch am selben Tag zugegangene Schreiben übermittelt, die jeweils den Ausspruch einer außerordentlichen und hilfsweise ordentlichen Kündigung zum Inhalt hatten, und zwar einmal unter dem Gesichtspunkt der erwiesenen Tat und zum anderen unter dem Gesichtspunkt eines zumindest bestehenden dringenden Verdachts.

...

Der letztlich die Kündigungen auslösende Sachverhalt, der also den Vorwurf des versuchten Betrugs zum Inhalt hat, stellt sich wie folgt dar:

...“

Im Verlauf des Kündigungsrechtsstreits führte die Beklagte weitere Recherchen durch. Anschließend leitete sie dem Betriebsrat erneut zwei getrennte Schreiben zu, mit denen sie diesen über ein beabsichtigtes Nachschieben von Kündigungsgründen unterrichtete, und zwar gemäß dem einen Schreiben „zur Kündigung wegen Ausspruch einer Tat Kündigung des versuchten Betrug“ und gemäß dem anderen Schreiben „zur Kündigung wegen des dringenden Verdachtes eines Betrugsversuches“. Dabei berief sich die Beklagte in dem zuletzt angesprochenen Schreiben ausdrücklich auf den Versuch des Klägers, von unterschiedlichen Meistern die Gegenzeichnung seiner Fahrkostenabrechnung zu erlangen und führte aus, aufgrund - in dem Schreiben näher dargestellter - Aussagen anderer Mitarbeiter habe sich jedenfalls der dringende Verdacht erhärtet, der Kläger habe abgerechnete Fahrten vom 14. bis 16. Juli 2006 nicht durchgeführt. In dem Schreiben betreffend die „Tat Kündigung des versuchten Betrug“ nahm sie hierauf vollumfänglich Bezug.

12

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



Der Kläger hat zur Begründung seiner Kündigungsschutzklage geltend gemacht, es fehle unter allen denkbaren Gesichtspunkten an einem Kündigungsgrund. Er habe die in den Abrechnungen ausgewiesenen Fahrten tatsächlich unternommen. Die geltend gemachte Fahrtkostenerstattung habe ihm zugestanden. Er habe sich nie mit einer endgültigen Versetzung einverstanden erklärt. Diese sei zudem mangels eingeholter Zustimmung des Betriebsrats unwirksam. Ungeachtet des erstmals vom Landesarbeitsgericht problematisierten Umstands des Vorliegens zweier Kündigungsschreiben habe die Beklagte damit eine einheitliche Kündigung erklärt, die er mit seiner Kündigungsschutzklage auch fristgerecht angegriffen habe.

13

Der Kläger hat - zuletzt verbunden mit dem Hinweis, dass damit „beide Kündigungsschreiben angegriffen sein sollen“ - beantragt

14

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung vom 18. August 2006 aufgelöst wird.

Die Beklagte hat sich zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags darauf berufen, der Kläger habe wider besseren Wissens ihm nicht mehr zustehende Fahrtkostenerstattung beansprucht und versucht, an seinem direkten Vorgesetzten vorbei die Forderungen dadurch zu realisieren, dass er die Abrechnungen anderen Meistern zur Gegenzeichnung vorlegte. Abgesehen davon habe er die betreffenden Fahrten nicht durchgeführt. Dies folge schon aus den örtlichen Gegebenheiten. Seine im Prozess aufgestellte Behauptung, sich erst ab dem 26. Juli 2006 in W umgezogen und geduscht zu haben, habe sich, zumindest für einzelne Tage, als falsch erwiesen. Jedenfalls bestehe der dringende Verdacht eines Betrugsversuchs. Die Betriebsratsanhörung sei, jedenfalls unter Berücksichtigung eines zulässigen Nachschiebens von Kündigungsgründen gemäß den Schreiben vom 11. Dezember 2006, in jeder Hinsicht ordnungsgemäß. Erstmals im Berufungsverfahren hat die Beklagte geltend gemacht, im Übrigen folge die Wirksamkeit der mit dem Tatvorwurf eines Betrugsversuchs begründeten Kündigung aus § 7 KSchG. Der Kläger habe mit seiner Kündigungsschutzklage binnen der Dreiwochenfrist lediglich die auf den Verdacht eines Betrugsversuchs gestützte Kündigung angegriffen.

15



Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und dabei den Tenor klarstellend wie folgt neu gefasst: „Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigungen der Beklagten vom 18.08.2006 nicht aufgelöst ist.“ Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

16

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO).

17

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Die Beklagte habe zwar mit den Schreiben vom 18. August 2006 zwei rechtlich selbständige Kündigungen erklärt. Beide Kündigungen erwiesen sich jedoch insgesamt als unwirksam. Hinsichtlich der auf den Tatvorwurf eines versuchten Betrugs gestützten Kündigung folge dies aus einer fehlerhaften Anhörung des Betriebsrats. Die Beklagte habe insoweit ihre Kündigungsgründe nur unvollständig mitgeteilt. Wie im Termin der mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz ausdrücklich bestätigt, habe sie sich von Anfang an zur Rechtfertigung der vorgesehenen Tat Kündigung sowohl auf den Gesichtspunkt der unzulässigen Abrechnung von Dienstfahrten als auch auf den der Nichtdurchführung dieser Fahrten stützen wollen. In dem Anhörungsschreiben vom 16. August 2006 habe sie dann aber für diese Kündigung dem Betriebsrat nur den Umstand unzulässiger Abrechnung von Dienstfahrten als Kündigungsgrund angegeben. Auf den Sachverhalt unwahrer Angaben des Klägers in den eingereichten Fahrtkostenabrechnungen habe sie sich ausschließlich zur Begründung der beabsichtigten (weiteren) Kündigung wegen des Verdachts eines Betrugsversuchs berufen. Angesichts dieser klar differenzierten Anhörung des Betriebsrats komme es nicht darauf an, dass die Beklagte

18



dem Betriebsrat in dem vorangegangenen Gespräch beide Sachverhalte als Grundlage ihres Kündigungsentschlusses genannt habe. Durch das Nachschieben von Kündigungsgründen könne eine von Anfang an fehlerhafte Betriebsratsanhörung nicht geheilt werden. Die Unwirksamkeit der als Tatkündigung erklärten Kündigung sei auch nicht nach § 7 KSchG als geheilt anzusehen. Der Kläger habe insoweit die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG gewahrt. Die Beklagte habe die Kündigungsschutzklage als Angriff gegen beide Kündigungen vom 18. August 2006 verstehen müssen und auch verstanden. Für die wegen des Verdachts eines Betrugsversuchs erklärte Kündigung fehle es an einem hinreichenden Kündigungsgrund. Die Geltendmachung dem Kläger ggf. nicht mehr zustehender Fahrtkosten sei, selbst unter Einbeziehung der behaupteten „Ausnutzung des Systems“, nicht geeignet, auch nur eine ordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Auf den Verdacht, der Kläger habe die Fahrten nicht durchgeführt, könne sich die Beklagte nicht berufen, da sie es versäumt habe, den Kläger hierzu anzuhören.

- B. Dem folgt der Senat nur in einigen Teilen der Begründung. 19
- I. Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe am 18. August 2006 zwei rechtlich selbständige Kündigungen ausgesprochen - und zwar einmal eine auf den Tatvorwurf des Betrugsversuchs gestützte Kündigung und zum anderen eine mit einem dahingehenden Verdacht begründete Kündigung - und nicht nur einen auf die Erklärung einer einheitlichen Kündigung gerichteten Willen „doppelt verlautbart“. 20
1. Bei den in den Kündigungsschreiben vom 18. August 2006 enthaltenen Erklärungen handelt es sich um atypische Willenserklärungen. Die Auslegung solcher Erklärungen ist in erster Linie Sache der Tatsachengerichte. Sie ist vom Revisionsgericht nur beschränkt überprüfbar. Das Revisionsgericht kann nur überprüfen, ob die Rechtsvorschriften über die Auslegung von Willenserklärungen (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt wurden, ob dabei gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen und der Tatsachenstoff vollständig verwertet wurde (*st. Rspr., etwa Senat 23. April 2008 - 2 AZR 699/06 - AP KSchG 1969 § 4 Nr. 65 = EzA KSchG § 4 nF Nr. 84; 18. Januar 2007*). 21



- 2 AZR 796/05 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 89 = EzA KSchG § 2 Nr. 64, jeweils mwN).

2. Danach liegt kein Auslegungsfehler des Landesarbeitsgerichts vor. Es hat das von ihm gefundene Auslegungsergebnis damit begründet, dass sich die beiden Kündigungsschreiben durch den ausdrücklich genannten Kündigungsgrund unterscheiden. Dies ist gut nachvollziehbar. Führt der Arbeitgeber den Vorwurf eines versuchten Betrugs und den Vorwurf des Verdachts einer solchen Tat nicht innerhalb eines Schreibens, sondern in zwei getrennten, vollständig ausformulierten Schreiben als Kündigungsgrund an, mit denen er auch ausdrücklich jeweils eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung erklärt, ist dies - ausgehend von einem verständigen Empfängerhorizont - regelmäßig so zu verstehen, dass der Arbeitgeber wegen eines jeden der angeführten Gründe eine eigenständige Kündigung aussprechen will. 22
- II. Ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der mit dem Tatvorwurf eines Betrugsversuchs begründeten Kündigung - außerordentlich oder ordentlich - aufgelöst worden ist, steht noch nicht fest. 23
1. Die Wirksamkeit dieser Kündigung folgt, anders als die Revision meint, nicht aus § 7 KSchG iVm. § 4 Satz 1, § 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts lässt auch insoweit keinen Rechtsfehler erkennen. 24
- a) Will ein Arbeitnehmer geltend machen, eine außerordentliche Kündigung sei rechtsunwirksam, so muss er gemäß § 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG iVm. § 4 Satz 1 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigungserklärung beim Arbeitsgericht Klage auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung aufgelöst worden ist. Für die ordentliche Kündigung folgt dies unmittelbar aus § 4 Satz 1 KSchG. Andernfalls gilt die Kündigung nach § 7 KSchG als von Anfang an wirksam. 25
- b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, der Kläger habe mit seiner am 21. August 2006 beim Arbeitsgericht eingegangen und der 26



Beklagten am 25. August 2006 zugestellten Kündigungsschutzklage die dreiwöchige Klagefrist auch hinsichtlich der mit dem Tatvorwurf eines Betrugsversuchs begründeten außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung gewahrt. Die hiergegen gerichteten Rügen der Revision greifen nicht durch.

aa) Die Auslegung von prozessualen Willenserklärungen unterliegt einer vollständigen revisionsrechtlichen Überprüfung (*Senat 28. August 2008 - 2 AZR 279/07 - Rn. 16, AP KSchG 1969 § 4 Nr. 67 = EzA KSchG § 4 nF Nr. 86; 1. März 2007 - 2 AZR 525/07 - Rn. 16, AP KSchG 1969 § 4 Nr. 60 = EzA KSchG § 4 nF Nr. 76*). Sie erfolgt aus der Sicht eines objektiven Erklärungsempfängers. Dabei kommt es nicht auf einen inneren, dem Empfänger verborgenen Willen an. Entscheidend ist, welchen Sinn die Erklärung aus Sicht des Gerichts und des Prozessgegners hat (*Senat 28. August 2008 - 2 AZR 279/07 - aaO; BGH 15. Mai 2006 - II ZB 5/05 - NJW-RR 2006, 1569*). Hierbei ist das tatsächliche Vorbringen der Klagepartei zugrunde zu legen, auf deren Rechtsauffassung kommt es nicht an (*Senat 28. August 2008 - 2 AZR 279/07 - mwN, aaO*). Im Zweifel ist das gewollt, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der recht verstandenen Interessenlage entspricht (*BGH 6. Juni 2000 - VI ZR 172/99 - zu II 2 der Gründe, NJW 2000, 3287; Rosenberg/Schwab/Gottwald Zivilprozessrecht 16. Aufl. § 65 Rn. 19*). Dabei dürfen schutzwürdige Belange des Erklärungsadressaten aber nicht vernachlässigt werden (*vgl. Zöller/Greger ZPO 27. Aufl. Vor § 128 Rn. 25*). 27

bb) Durch die dreiwöchige Klagefrist soll dem Arbeitgeber alsbald Klarheit darüber verschafft werden, ob der Arbeitnehmer eine Kündigung hinnimmt oder ihre Unwirksamkeit gerichtlich geltend machen will. Erfüllt das prozessuale Vorgehen des Arbeitnehmers diesen Zweck, soll er nicht aus formalen Gründen den Kündigungsschutz verlieren. Dies wird durch die weit auszulegende Vorschrift des § 6 KSchG unterstrichen. Dementsprechend sind an Inhalt und Form der Kündigungsschutzklage keine hohen Anforderungen zu stellen (*Senat 14. September 1994 - 2 AZR 182/94 - zu II 3 der Gründe mwN, AP KSchG 1969 § 4 Nr. 32 = EzA KSchG § 4 nF Nr. 50; 31. März 1993 - 2 AZR 467/92 - BAGE 73, 30, 40*). 28



cc) Ausgehend von diesen Maßstäben war die Kündigungsschutzklage als Angriff gegen beide, dem Kläger am 18. August 2006 zugegangenen Kündigungen zu verstehen. 29

(1) Der Kläger hat sich nach dem Inhalt der Klageschrift und dem darin angekündigten Antrag gegen „die Kündigung vom 18.08.2006“ gewandt und dazu vorgetragen, das Arbeitsverhältnis sei „mit Schreiben vom 18.08.2006“ durch die Beklagte außerordentlich, hilfsweise ordentlich gekündigt worden. Er hat - ohne dies im Einzelnen zu differenzieren - geltend gemacht, Kündigungsgründe bestünden nicht, „auch nicht solche im Sinne des § 626 BGB“. Hatte der Kläger damit aber deutlich gemacht, weder eine außerordentliche, noch eine ordentliche Kündigung vom 18. August 2006 hinnehmen zu wollen, konnte die Beklagte dies im Wissen um die Tatsache, dass sie dem Kläger an diesem Tag zwei getrennte derartige Kündigungserklärungen hat zugehen lassen, so verstehen, dass er sich mit seiner gegen „die Kündigung vom 18.08.2006“ gerichteten Klage im Zweifel gegen beide, an diesem Tag zugestellten Kündigungen zur Wehr setzen wollte. Dies gilt auch unter Beachtung des Umstands, dass der Klageschrift als Anlage lediglich das Kündigungsschreiben betreffend die Kündigung wegen des Verdachts eines Betrugsversuchs beigefügt war. Dem konnte die Beklagte nicht entnehmen, der Kläger habe allein gegen die ausdrücklich so erklärte Kündigung, nicht aber gegen die auf den schwerwiegenderen Vorwurf eines nachweislich unternommenen Betrugsversuchs gestützte Kündigung vom gleichen Tag zum gleichen Termin vorgehen wollen. Ein solches Klageziel, das die Hinnahme der parallel zugestellten Tat Kündigung bedeuten würde, müsste bei der gegebenen Sachlage nicht nur als wirtschaftlich sinnlos, sondern auch als vollkommen lebensfremd erscheinen. Vielmehr musste die Beklagte nach allen ihr bekannten Fallumständen davon ausgehen, dass bei dem Kläger der Eindruck entstanden war, das Arbeitsverhältnis habe aufgrund eines einheitlich zu bewertenden Kündigungsvorgangs fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31. März 2007 gekündigt werden sollen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Klageschrift ebenfalls die dem Kläger zugeleitete Stellungnahme des Betriebsrats beigefügt 30



war, in der sich auch dieser nur zu *einer*, von ihm ersichtlich ebenfalls als einheitlicher Vorgang bewerteten Kündigung geäußert hatte.

(2) Dementsprechend hatte die Beklagte die Klage von vornherein auch als Angriff gegen beide Kündigungen vom 18. August 2006 verstanden. Anders lässt sich ihr prozessuales Vorgehen, an dem sich der Kläger dann mit seinem weiteren Vortrag orientiert hat, nicht erklären. So hat die Beklagte auf die Klage hin unmittelbar zu beiden erklärten Kündigungen Stellung bezogen, ohne den Umfang der Kündigungsschutzklage zu problematisieren. Auch im weiteren Verlauf des Prozesses hat sie uneingeschränkt zur Rechtfertigung beider, laut Berufungsbegründung der Beklagten „streitgegenständlichen“ Kündigungen vorgetragen. Dabei hat die Beklagte teilweise selbst nicht zwischen dem Erklärungsgehalt der beiden Kündigungen unterschieden, wenn es beispielsweise in dem die Berufungsbegründung einleitenden Satz wörtlich heißt: „Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung der Beklagten, die jeweils unter dem Gesichtspunkt einer erwiesenen Tat und hilfsweise eines zumindest bestehenden Verdachts ausgesprochen wurden.“

31

(3) Die für die Auslegung des Klagebegehrens maßgeblichen Umstände waren auch für das Arbeitsgericht aufgrund der bei ihm am 7. September 2006 und damit noch innerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 Satz 1 KSchG per Telefax eingegangenen Klageerwiderng erkennbar. Darin hatte die Beklagte ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sie das Arbeitsverhältnis am 18. August 2006 mit zwei getrennten Schreiben gekündigt hatte, und zwar einmal unter dem Gesichtspunkt einer erwiesenen Tat und zum anderen unter dem Gesichtspunkt eines die Kündigung rechtfertigenden dringenden Verdachts. Darauf, ob das Arbeitsgericht hieraus die zutreffenden Schlüsse gezogen hat, kommt es nicht an. Jedenfalls hat es die Klage so verstanden, dass es dem Kläger darum geht, die Unwirksamkeit einer ihm ausdrücklich erklärten Tat Kündigung wie auch einer Verdachtskündigung vom 18. August 2006 feststellen zu lassen und die Wirksamkeit „der Kündigung“ unter beiden Gesichtspunkten überprüft. Da es für die Auslegung prozessualer Willenserklärungen nicht

32



entscheidend auf das eigene Verständnis des Erklärenden ankommt, ist entgegen der Auffassung der Revision nicht maßgeblich, ob dem Prozessbevollmächtigten des Klägers schon bei der Fertigung und Einreichung der Klageschrift beide Kündigungsschreiben vorlagen und ob ihm demzufolge der nach objektiven Kriterien durch Auslegung zu gewinnende Inhalt seiner Klage bewusst war. Abgesehen davon ging auch dem Klägervertreter die Klagerwiderrung noch innerhalb der Frist des § 4 Satz 1 KSchG zu. Daraus war erkennbar, wie die Klage von der Beklagten verstanden wurde. Angesichts seiner weiteren Prozessführung kann nicht zweifelhaft sein, dass der Klägervertreter dies in seinen Willen aufgenommen hat.

2. Nicht zu folgen vermag der Senat allerdings der Annahme des Landesarbeitsgerichts, die mit dem Tatvorwurf eines Betrugsversuchs begründete Kündigung vom 18. August 2006 sei wegen fehlerhafter Anhörung des Betriebsrats und damit gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. 33

a) Nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen, dh. der Arbeitgeber muss schriftlich oder mündlich dem Betriebsrat neben näheren Informationen über die Person des betroffenen Arbeitnehmers die Art und den Zeitpunkt der Kündigung und die seiner Ansicht nach maßgeblichen Kündigungsgründe mitteilen (*st. Rspr., vgl. etwa Senat 23. Oktober 2008 - 2 AZR 163/07 - Rn. 18; 15. November 1995 - 2 AZR 974/94 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 73 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 89, jeweils mwN*). Der für den Arbeitgeber maßgebende Sachverhalt ist unter Angabe der Tatsachen, aus denen der Kündigungsentschluss hergeleitet wird, näher so zu beschreiben, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in die Lage versetzt wird, die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden (*Senat 6. Februar 1997 - 2 AZR 265/96 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 85 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 96*). Kommt der Arbeitgeber diesen Anforderungen an seine Mitteilungspflicht nicht oder nicht richtig nach und unterlaufen ihm insofern bei der Durchführung der Anhörung Fehler, ist die Kündigung unwirksam (*Senat 27. Juni 1985 - 2 AZR 412/84 - BAGE 49, 136, 142*). Allerdings ist die 34



Mitteilungspflicht des Arbeitgebers subjektiv determiniert. An sie sind nicht dieselben Anforderungen zu stellen wie an die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers im Kündigungsschutzprozess. Es müssen dem Betriebsrat also nicht alle objektiv kündigungsrechtlich erheblichen Tatsachen, sondern nur die vom Arbeitgeber für die Kündigung als ausschlaggebend angesehenen Umstände mitgeteilt werden (*st. Rspr., zuletzt etwa Senat 23. Oktober 2008 - 2 AZR 163/07 - Rn. 19; 6. Juli 2006 - 2 AZR 520/05 - AP KSchG 1969 § 1 Nr. 80 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 68, jeweils mwN*). Dagegen führt eine aus Sicht des Arbeitgebers bewusst unrichtige oder unvollständige und damit irreführende Darstellung zu einer fehlerhaften Anhörung des Betriebsrats (*Senat 6. Oktober 2005 - 2 AZR 316/04 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 150 = EzA BetrVG 2001 § 102 Nr. 16; 22. September 1994 - 2 AZR 31/94 - BAGE 78, 39, 47 f.; 13. Mai 2004 - 2 AZR 329/03 - BAGE 110, 331, 334*).

b) Von diesen Grundsätzen ist zunächst auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Soweit es allerdings meint, die Anhörung des Betriebsrats zur Kündigung wegen des Tatvorwurfs eines Betrugsversuchs sei unwirksam, weil die Beklagte dem Betriebsrat in Bezug auf diese Kündigung nur einen von zwei ihrer Auffassung nach die Kündigung tragenden Gründe genannt und dem Betriebsrat damit einen unvollständigen Sachverhalt unterbreitet habe, wendet es die von ihm zitierte Rechtsprechung des Senats nicht richtig an.

Das Landesarbeitsgericht nimmt in tatsächlicher Hinsicht an, die Beklagte habe von Anfang an beide Kündigungen und damit auch die beabsichtigte Kündigung wegen des Tatvorwurfs eines versuchten Betrugs sowohl auf den Sachverhalt der unzulässigen Geltendmachung von Dienstfahrten wie auch deren Nichtdurchführung stützen wollen. Dies entspricht dem eigenen Vorbringen der Beklagten und wird demgemäß von der Revision nicht angegriffen. Das Landesarbeitsgericht hat weiter für den Senat bindend festgestellt, dass die Beklagte in dem Gespräch vom 16. August 2006 beide Gesichtspunkte als Grundlage ihres Kündigungsentschlusses genannt hat. Unzweifelhaft hat die Beklagte dann in den schriftlichen Anhörungen vom 16. August 2006 zwar beide, von ihr beabsichtigte Kündigungen mit dem



Gesichtspunkt der unzulässigen Geltendmachung von Dienstfahrten begründet. Den Kündigungsgrund der Nichtdurchführung von Fahrten hat sie indes lediglich im Rahmen der schriftlichen Betriebsratsanhörung zu der beabsichtigten Kündigung wegen des Verdachts eines Betrugsversuchs aufgegriffen. Daraus folgt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts aber nicht die Unwirksamkeit der Betriebsratsanhörung.

aa) Die Revision rügt zu Recht, die Würdigung des Landesarbeitsgerichts lasse wesentliches Vorbringen der Beklagten aus dem Schriftsatz vom 2. Mai 2007 unberücksichtigt. Darin hatte die Beklagte vorgetragen, sie habe dem Betriebsrat in dem Gespräch vom 16. August 2006 ausdrücklich mitgeteilt, dass sie auch hinsichtlich des angeführten Kündigungsgrundes nicht durchgeführter Fahrten von einer erwiesenen Tat ausgehe. Trifft dies zu, erscheint die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Betriebsrat habe nach dem Inhalt der schriftlichen Anhörungen davon ausgehen müssen, die Beklagte habe den Kündigungssachverhalt bezogen auf die beabsichtigte Kündigung wegen des als feststehend angenommenen Betrugsversuchs auf den Gesichtspunkt der unzulässigen Abrechnung der Dienstfahrten beschränken wollen und den Tatbestand etwaiger Falschangaben bei der Abrechnung der Dienstfahrten allein zur Rechtfertigung der beabsichtigten Kündigung wegen des Verdachts eines Betrugsversuchs heranziehen wollen, als verfehlt. Dagegen spricht zum einen, dass für die Mitteilung der Kündigungsabsicht und der Kündigungsgründe an den Betriebsrat keine Formvorschriften bestehen, die nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG erforderliche Unterrichtung des Betriebsrats also schriftlich oder mündlich erfolgen kann (vgl. etwa Senat 26. Januar 1995 - 2 AZR 386/94 - mwN, AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 69 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 87; KR/Etzel 9. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 76 mwN). Zum anderen bedarf es nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keiner weiteren Darlegung der Kündigungsgründe durch den Arbeitgeber nach § 102 BetrVG, wenn der Betriebsrat bei Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits über den erforderlichen Kenntnisstand verfügt, um zu der konkret beabsichtigten Kündigung eine sachgerechte Stellungnahme abgeben zu können (bspw. 28. August 2003 - 2 AZR 377/02 - mwN, BAGE 107, 221, 226). Danach hätte es

37

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



- den von der Beklagten dargestellten Inhalt des Gesprächs vom 16. August 2006 als wahr unterstellt - für die vom Landesarbeitsgericht angenommene Beschränkung des Kündigungssachverhalts hinsichtlich der als Tatkündigung erklärten Kündigung besonderer, im Entscheidungsfall nicht ersichtlicher Umstände bedurft. Vielmehr musste der Betriebsrat bei entsprechender Vorabinformation nach Lage der Dinge und bei lebensnaher Betrachtung davon ausgehen, dass die ausschließliche Erwähnung des Vorwurfs von Falschangaben im Anhörungsschreiben bezüglich einer beabsichtigten Kündigung wegen des Verdachts eines Betrugsversuchs lediglich der Klarstellung diene, sich auch diesbezüglich zumindest auf den Verdacht als Kündigungsgrund berufen zu wollen. Soweit das Landesarbeitsgericht meint, bei einer solchen Betrachtung habe für eine differenzierende Betriebsratsanhörung keine Veranlassung bestanden, übersieht es, dass die Beklagte beabsichtigte, ihren Kündigungswillen wegen eines für erwiesen erachteten Betrugsversuchs einerseits und wegen eines aus ihrer Sicht zumindest bestehenden dringenden Verdachts eines Betrugsversuchs andererseits in einer jeweils eigenständigen Kündigung zu verwirklichen.

bb) Aber selbst wenn die Beklagte es versäumt hätte, gegenüber dem Betriebsrat hinreichend zu verdeutlichen, dass sie beabsichtigte, auch die mit dem Tatvorwurf eines Betrugsversuchs begründete Kündigung auf den Komplex der „nicht durchgeführten Fahrten“ zu stützen, ergäbe sich daraus nicht die Unwirksamkeit der als Tatkündigung erklärten Kündigung. Da keine Anhaltspunkte für eine bewusst unrichtige oder irreführende Information des Betriebsrats vorliegen, wäre es der Beklagten allenfalls verwehrt, sich im Kündigungsschutzprozess zur Rechtfertigung der ausdrücklich wegen des Tatvorwurfs eines Betrugsversuchs erklärten Kündigung auf den Gesichtspunkt bewusster Falschangaben des Klägers bei der Fahrtenkostenabrechnung zu berufen, dann allerdings auch im Sinne eines Nachschiebens von Kündigungsgründen.

3. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zur Unwirksamkeit der mit dem Tatvorwurf eines Betrugsversuchs begründeten Kündigung stellt sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO).



- a) Sonstige Umstände, aus denen sich die Unwirksamkeit dieser Kündigung im Hinblick auf die Betriebsratsanhörung ergeben könnte, sind nicht ersichtlich. Der Kläger hat die Betriebsratsanhörung über den behandelten Aspekt hinaus nicht beanstandet. 40
- b) Das Landesarbeitsgericht hat, von seinem rechtlichen Standpunkt aus konsequent, nicht geprüft, ob hinsichtlich der betreffenden Kündigung ein wichtiger Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB vorlag bzw. ob sich diese jedenfalls nach § 1 KSchG als sozial gerechtfertigt erweist. Dies wird nachzuholen sein. Dabei hängt es insbesondere von dem weiter aufzuklärenden Inhalt des mündlichen Gesprächs zwischen den Vertretern der Beklagten und dem Betriebsrat vom 16. August 2006 ab, ob sich die Beklagte zur Rechtfertigung der mit einem erwiesenen Betrugsversuch begründeten Kündigung auf den von ihr angeführten Gesichtspunkt von Falschangaben des Klägers zur Durchführung der Fahrten berufen kann. 41
- III. Der Zurückverweisung unterliegt auch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über die mit dem dringenden Verdacht eines Betrugsversuchs begründete Kündigung vom 18. August 2006. 42
1. Die Revision der Beklagten ist in dieser Hinsicht zulässig, auch wenn sie sich mit den Gründen des Berufungsurteils zur Unwirksamkeit der ausdrücklich als Verdachtskündigung erklärten Kündigung nicht näher auseinandersetzt. 43
- a) Nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe. Hat das Berufungsgericht über mehrere selbständige Streitgegenstände mit jeweils eigenständiger Begründung entschieden, muss die Revision für jeden Streitgegenstand begründet werden, anderenfalls ist sie hinsichtlich des nicht begründeten Streitgegenstandes unzulässig (*BAG 19. März 2008 - 5 AZR 442/07 - AP ZPO § 551 Nr. 65 = EzA ZPO 2002 § 551 Nr. 8; 16. April 1997 - 4 AZR 653/95 - AP ArbGG 1979 § 72 Nr. 35 = EzA ZPO § 554 Nr. 6*). Einer eigenständigen Begründung bedarf es indes nicht, wenn die Entscheidung des Berufungsgerichts über den einen Streitgegenstand denknotwendig von der 44



Entscheidung über den anderen konkret angefochtenen abhängig ist (*Senat 2. April 1987 - 2 AZR 418/86 - AP BGB § 626 Nr. 96 = EzA BGB § 626 nF Nr. 108*). Ein Beispiel hierfür gibt die Begründetheit eines Kündigungsschutzantrags, die vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses nach früherer Kündigung abhängig ist, die wiederum einen eigenständigen Streitgegenstand bildet (*vgl. Senat 5. Oktober 1995 - 2 AZR 909/94 - BAGE 81, 111, 116*).

b) Die Revision meint, eine vergleichbare Abhängigkeit sei auch bei der Entscheidung über mehrere Kündigungen gegeben, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum selben Termin bewirken sollen. Denknotwendige Voraussetzung für die durch das Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung wegen dringenden Verdachts eines Betrugsversuchs aufgelöst worden ist, sei der Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt des in dieser Kündigung vorgesehenen Beendigungstermins. Hiervon könne aber nicht mehr ausgegangen werden, sofern das Arbeitsverhältnis bereits durch die am selben Tag erklärte, mit dem Tatvorwurf des Betrugsversuchs begründete Kündigung zu dem entsprechenden Termin aufgelöst worden sei.

45

c) Der Senat hat sich zu den Wirkungen eines Urteils im Kündigungsschutzprozess im Verhältnis zu einer weiteren Kündigungsschutzklage gegen eine Kündigung, die zu einer zeitgleichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, noch nicht abschließend geäußert. Insbesondere hat der Senat die Frage, ob die im Kündigungsschutzprozess rechtskräftig getroffene Feststellung, das Arbeitsverhältnis sei durch eine bestimmte Kündigung nicht aufgelöst worden, präjudizielle Wirkung in dem Sinne entfaltet, dass eine Kündigungsschutzklage, mit der der Arbeitnehmer eine weitere, zum selben Termin ausgesprochene Kündigung angreift, ohne Weiteres Erfolg haben muss, ausdrücklich offen gelassen (*vgl. 25. März 2004 - 2 AZR 399/03 - AP BMT-G II § 54 Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 626 Unkündbarkeit Nr. 4; bejahend insoweit KR/Friedrich 9. Aufl. § 4 KSchG Rn. 265; zweifelnd jedenfalls für spätere Kündigung zum selben Termin: KR/Fischermeier 9. Aufl. § 626 BGB Rn. 393; zum Fehlen des Interesses des Arbeitnehmers an der Feststellung der Sozial-*

46



widrigkeit der Kündigung im Hinblick auf einen vor oder gleichzeitig mit Ablauf der Kündigungsfrist wirksam werdenden Beendigungstatbestand, soweit die Wirksamkeit der anderweitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien unstreitig oder rechtskräftig festgestellt ist: BAG 11. Februar 1981 - 7 AZR 12/79 - AP KSchG 1969 § 4 Nr. 8 = EzA KSchG § 4 nF Nr. 20).

d) Ob der dargestellten Auffassung der Revision zu den Wirkungen der gerichtlichen Entscheidung über eine von mehreren, zeitgleich zum selben Beendigungstermin erklärten Kündigungen zu folgen ist, bedarf im Entscheidungsfall keiner abschließenden Beurteilung. Jedenfalls ausgehend von dem Begehren des Klägers reichte der Revisionsangriff der Beklagten gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zur Wirksamkeit der Kündigung wegen nachweislichen Betrugsversuchs aus, um das angefochtene Berufungsurteil insgesamt in Frage zu stellen. Der als Angriff gegen beide Kündigungen vom 18. August 2006 zu verstehende Klageantrag ist nach seinem Sinn und Zweck, aber auch nach dem vom Kläger selbst beschriebenen Klageziel, den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu erreichen, auf die Feststellung gerichtet, dass das Arbeitsverhältnis weder durch die wegen - erwiesenen - Betrugsversuchs erklärte Kündigung vom 18. August 2006, noch durch die mit dem dringenden Verdacht eines Betrugsversuchs begründete Kündigung vom 18. August 2006, jeweils zugegangen am 18. August 2006, fristlos oder ordentlich zum 31. März 2007 aufgelöst worden ist. Zumindest bei einer derartigen Antragstellung führt die Abweisung der Kündigungsschutzklage bezüglich einer der beiden zeitgleich erklärten Kündigungen dazu, dass auch die Kündigungsschutzklage bezüglich der weiteren Kündigung abzuweisen ist.

47

2. Bereits aus dem genannten Gesichtspunkt kann die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zu der Frage, ob die mit dem Verdacht eines Betrugsversuchs begründete Kündigung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt hat, keinen Bestand haben. Eine abschließende Entscheidung über die Sache ist dem Senat auch im Hinblick auf die mit dem Verdacht eines versuchten Betrugs begründete Kündigung vom 18. August 2006 nicht möglich.

48



a) Soweit es noch auf die Wirksamkeit der mit dem dringenden Verdacht eines Betrugsversuchs begründeten Kündigung vom 18. August 2006 ankommt, wird das Landesarbeitsgericht weiterhin davon ausgehen können, dass diese Kündigung den an eine Verdachtskündigung zu stellenden Anforderungen nicht genügt, und zwar weder als außerordentliche noch als ordentliche Kündigung. 49

aa) Nach § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. 50

Dabei kann nicht nur eine erhebliche Vertragsverletzung, sondern auch schon der schwerwiegende Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer sonstigen Verfehlung einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen. Eine Verdachtskündigung liegt vor, wenn und soweit der Arbeitgeber seine Kündigung damit begründet, gerade der Verdacht eines (*nicht erwiesenen*) strafbaren bzw. vertragswidrigen Verhaltens habe das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört. Eine Verdachtskündigung ist nur dann zulässig, wenn sich starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen, die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören und der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat (*st. Rspr., statt vieler: Senat 13. März 2008 - 2 AZR 961/06 - Rn. 14 mwN, AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 43 = EzA BGB 2002 § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 6*). Dabei ist die vorherige Anhörung des Arbeitnehmers Wirksamkeitsvoraussetzung der Verdachtskündigung. Die Kündigung verstieße anderenfalls gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Sie wäre nicht ultima ratio (*Senat 13. September 1995 - 2 AZR 587/94 - BAGE 81, 27, 34*). Für die ordentliche Verdachts- 51



kündigung gelten keine abweichenden Maßstäbe (vgl. Senat 27. November 2008 - 2 AZR 98/07 - NZA 2009, 604).

bb) Danach kann sich die Beklagte nicht auf den bloßen Verdacht bewusster Falschangaben des Klägers in den Fahrtkostenabrechnungen als Kündigungsgrund berufen. Nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte es nämlich versäumt, den Kläger zu dem betreffenden Vorwurf vor Ausspruch der Kündigung anzuhören.

52

cc) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, bei Außerachtlassung des Vorwurfs unwahrer Angaben bezüglich der abgerechneten Fahrten seien die weiteren, dem Kläger zum Vorwurf gemachten Vertragspflichtverletzungen nicht hinreichend schwerwiegend, um die Kündigung auch nur als ordentliche zu rechtfertigen, ist nicht zu beanstanden. Nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Kläger davon überzeugt, dass ihm weiterhin Anspruch auf Fahrtkostenerstattung zustand. Unter dieser Voraussetzung ist nicht zu erkennen, wie die bloße Geltendmachung entsprechender Forderungen für die Monate Juni und Juli 2006, selbst wenn diese unberechtigt waren, für sich genommen eine schuldhafte Pflichtverletzung darstellen soll. Dahinstehen kann, ob das auch dann gilt, wenn der Kläger, wie von der Beklagten im Kern behauptet, die Abrechnungen bewusst während der urlaubsbedingten Abwesenheit seines unmittelbaren Vorgesetzten anderen Meistern vorgelegt hat, um ggf. unter Ausnutzung einer bestehenden Unkenntnis über die Berechtigung der Forderung eine Gegenzeichnung und damit letztlich gegen den Willen der Beklagten die Auszahlung der Fahrtkosten zu erreichen, was wiederum der Kläger bestreitet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, auch unter Berücksichtigung der von der Beklagten angeführten „Ausnutzung des Systems“ erweise sich sowohl eine außerordentliche als auch eine ordentliche Kündigung als unverhältnismäßig, da dem betreffenden Verhalten des Klägers, selbst bei nachgewiesener Tat, vorrangig durch eine Abmahnung zu begegnen gewesen wäre.

53



b) Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob der Vorwurf der Abrechnung tatsächlich nicht durchgeführter Dienstfahrten die von der Beklagten ausdrücklich mit dem Verdacht eines Betrugsversuchs begründete Kündigung ggf. unter dem Gesichtspunkt einer Tat Kündigung rechtfertigt. Dies wird es jedenfalls dann nachzuholen haben, wenn es im Rahmen der weiteren rechtlichen Prüfung zu dem Ergebnis gelangen sollte, der Beklagten sei es wegen insoweit unzureichender Betriebsratsanhörung verwehrt, sich zur Rechtfertigung der ausdrücklich mit dem Tatvorwurf des Betrugsversuchs begründeten Kündigung auf den Gesichtspunkt unzutreffender Angaben des Klägers bei der Fahrtkostenabrechnung zu berufen.

54

aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellt zwar der Verdacht einer strafbaren Handlung oder eines vertragswidrigen Verhaltens gegenüber dem Tatvorwurf einen eigenständigen Kündigungsgrund dar (vgl. etwa 13. September 1995 - 2 AZR 587/94 - BAGE 81, 27, 34; 5. April 2001 - 2 AZR 217/00 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 34 = EzA BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 10; 3. Juli 2003 - 2 AZR 437/02 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 38 = EzA KSchG § 1 Verdachtskündigung Nr. 2). Gleichwohl stehen die beiden Kündigungsgründe des Verdachts und des Vorwurfs einer Pflichtwidrigkeit nicht beziehungslos nebeneinander. Wird die Kündigung zunächst nur mit dem Verdacht eines pflichtwidrigen Verhaltens begründet, steht jedoch nach der Überzeugung des Gerichts (beispielsweise aufgrund einer Beweisaufnahme) die Pflichtwidrigkeit fest, so lässt dies die Wirksamkeit der Kündigung aus materiell-rechtlichen Gründen unberührt. Das Gericht ist nicht gehindert, die nachgewiesene Pflichtwidrigkeit als Kündigungsgrund anzuerkennen (Senat 6. Dezember 2001 - 2 AZR 496/00 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 36 = EzA BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 11; 3. Juli 2003 - 2 AZR 437/02 - aaO; KR/Fischermeier 9. Aufl. § 626 BGB Rn. 217). Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber eine Verdachtskündigung ausgesprochen und im Prozess keine Tat Kündigung nachgeschoben hat (vgl. Senat 3. Juli 2003 - 2 AZR 437/02 - aaO). Hat das Gericht materiell-rechtlich die Möglichkeit, sein Urteil im Fall einer ausschließlich mit dem Verdacht einer Pflichtwidrigkeit begründeten Kündigung dennoch

55



darauf zu stützen, es sei von der Tatbegehung überzeugt, folgt daraus aber zugleich die Verpflichtung des Tatsachenrichters, eine als Verdachtskündigung für unwirksam erachtete Kündigung weiter daraufhin zu überprüfen, ob die vom Arbeitgeber vorgetragene Verdachtsmomente ggf. geeignet sind, die Überzeugung von einer entsprechenden Tat zu gewinnen und die Kündigung unter dem Gesichtspunkt einer Tat Kündigung zu rechtfertigen. Eine unterbliebene Anhörung des Arbeitnehmers vor Ausspruch der Verdachtskündigung steht dem nicht entgegen.

(1) Die Anforderung der Anhörung des Arbeitnehmers bei der Verdachtskündigung als Wirksamkeitsvoraussetzung ergibt sich aus den Besonderheiten des wichtigen Grundes, denn anders als bei einem aufgrund von Tatsachen bewiesenen Sachverhalt besteht bei einer Verdachtskündigung immer die Gefahr, dass ein Unschuldiger betroffen ist (*Senat 30. April 1987 - 2 AZR 283/86 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 19 = EzA BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 3; 13. September 1995 - 2 AZR 587/94 - BAGE 81, 27, 34*). Der Arbeitnehmer muss deshalb im Rahmen einer Anhörung die Möglichkeit haben, bestimmte, zeitlich und räumlich eingegrenzte Indiztatsachen zu bestreiten oder den Verdacht entkräftende Tatsachen zu bezeichnen und so zur Aufhellung der für den Arbeitgeber im Dunkeln liegenden Geschehnisse beizutragen (*vgl. Senat 13. März 2008 - 2 AZR 961/06 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 43 = EzA BGB 2002 § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 6*).

56

(2) Anders liegt der Fall bei der Begründung der Wirksamkeit der Kündigung damit, die Tat sei erwiesen. Hier ist die Anhörung keine Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung. Maßgeblich für die Rechtfertigung einer Tat Kündigung ist allein, ob im Kündigungszeitpunkt objektiv Tatsachen vorlagen, die dazu führen, dass dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses - im Fall der außerordentlichen Kündigung: bis zum Ablauf der Kündigungsfrist - unzumutbar ist (*vgl. Senat 18. September 1997 - 2 AZR 36/97 - AP BGB § 626 Nr. 138 = EzA BGB § 626 nF Nr. 169*). Unterlässt der Arbeitgeber vor Ausspruch einer Tat Kündigung eine sorgfältige Sachverhalts-

57



aufklärung, die insoweit in seinem eigenen Interesse liegt, geht er das Risiko ein, die behauptete Pflichtverletzung im Prozess nicht beweisen zu können. Anders als bei der Verdachtskündigung berührt bei der Tatkündigung die unterbliebene Sachverhaltsaufklärung den Kündigungsgrund nicht und kann ihn auch nicht von vornherein ausschließen (vgl. Senat 18. September 1997 - 2 AZR 36/97 - aaO).

bb) Die auch ohne entsprechende Einlassung des Arbeitgebers vorzunehmende Beurteilung, ob zur Begründung einer Verdachtskündigung angeführte Umstände hinreichend geeignet sind, die Kündigung wegen erwiesener Tat zu rechtfertigen, hat das Gericht auch dann vorzunehmen, wenn - wie im Streitfall - neben der Verdachtskündigung ausdrücklich eine weitere Kündigung als Tatkündigung ausgesprochen worden ist. Denn das Gericht hat grundsätzlich für jede Kündigung den ihm jeweils unterbreiteten Kündigungssachverhalt unter allen in Betracht kommenden rechtlichen Gesichtspunkten zu würdigen. 58

cc) Einer Überprüfung der mit dem Verdacht eines Betrugsversuchs begründeten Kündigung vom 18. August 2006 auf ihre Wirksamkeit unter dem Gesichtspunkt der erwiesenen Tat steht schließlich nicht entgegen, dass die Beklagte den Betriebsrat diesbezüglich lediglich zu einer Verdachtskündigung angehört hat. Dies schließt die Anerkennung einer nachgewiesenen Pflichtwidrigkeit als Kündigungsgrund jedenfalls dann nicht aus, wenn dem Betriebsrat alle Tatsachen mitgeteilt worden sind, die - ggf. auch im Rahmen eines zulässigen Nachschiebens - nicht nur den Verdacht, sondern den Tatvorwurf selbst begründen (vgl. AnwK-ArbR/Bröhl Bd. 1 § 626 BGB Rn. 62; KR/Fischermeier 9. Aufl. § 626 BGB Rn. 217; v. Hoyningen-Huene/Linck KSchG 14. Aufl. § 1 Rn. 456; Bayer DB 1992, 782, 786; Griesse BB 1990, 1899, 1901; aA wohl KR/Etzel 9. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 64b; APS/Koch 3. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 128; Berkowsky Arbeitsrecht aktiv 2009, 23, 26). Dem Normzweck des § 102 BetrVG ist bei einer solchen Sachlage Genüge getan. Die Mitteilung, einem Arbeitnehmer solle wegen des Verdachts einer Handlung gekündigt werden, gibt dem Betriebsrat weit stärkeren Anlass für ein umfassendes Tätig- 59



werden im Anhörungsverfahren als eine Anhörung wegen einer als erwiesenen behaupteten Handlung (vgl. Senat 3. April 1986 - 2 AZR 324/85 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 18 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 63; KR/Fischermeier aaO). Im Streitfall hat sich die Beklagte im Anhörungsschreiben vom 16. August 2006 zur beabsichtigten Verdachtskündigung ausdrücklich auf den Verdacht bewusster Falschangaben des Klägers bei der Fahrtkostenabrechnung berufen. Als Indiztatsachen hierfür hat sie die örtlichen Verhältnisse und den Umstand genannt, dass sich außer für den 4. Juli 2006 kein Mitarbeiter gefunden habe, der bestätigen könne, dass sich der Kläger an den relevanten Tagen in S umgezogen habe. Mit Schreiben vom 11. Dezember 2006 hat sie dem Betriebsrat - bezogen auf die Verdachtskündigung - ua. mitgeteilt, zwischenzeitlich habe sich aufgrund entsprechender Aussagen von Mitarbeitern bestätigt, dass der Kläger sich in der Zeit von 14. bis 16. Juli 2006 in W umgezogen und geduscht habe. Ob aufgrund dieser Tatsachen von einem nachgewiesenen Betrugsversuch auszugehen wäre, bleibt der tatrichterlichen Würdigung durch das Landesarbeitsgericht vorbehalten. Ggf. müsste insoweit der streitige Sachverhalt weiter aufgeklärt werden.

Fischermeier

Schmitz-Scholemann

Berger

Söller

F. Löllgen



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)