Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 2 AZR 974/94
Bundesarbeitsgericht 2. Senat — Urteil vom 15. November 1995 - 2 AZR 974/94 -

I. Arbeitsgericht Köln — Urteil vom 26. August 1993 - 13/12 Ca 6731/91 -

II. Landesarbeitsgericht Köln — Urteil vom 05. Oktober 1994 - 8 (2) Sa 221/94 -

---

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

N

Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche Kündigung wegen der Annahme von Schmiergeldern in Millionenhöhe - Erfordernis der Mitteilung der genauen Sozialdaten bei der Anhörung des Betriebsrats?

Gesetz:

BGB § 626; BetrVG § 102 Abs. 1

Leitsatz:

Der Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung steht die fehlende Mitteilung der genauen Sozialdaten des zu kündigenden Arbeitnehmers an den Betriebsrat jedenfalls dann nicht entgegen, wenn es dem Arbeitgeber wegen der Schwere der Kündigungsvorwürfe auf die genauen Daten ersichtlich nicht ankommt, der Betriebsrat die ungefähren Daten kennt und er daher die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers ausreichend beurteilen kann.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2 AZR 974/94
---
8 (2) Sa 221/94 Köln

Verkündet am
15. November 1995

Jatz,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. November 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bröhl und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Timpe und Dr. Fischer für Recht erkannt:

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitgserichts Köln vom 5. Oktober 1994 - 8 (2) Sa 221/94 - wird auf seine 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 um die Wirksamkeit einer fristlosen, hilfsweise fristgemäß erklärten Arbeitgeberkündigung.

Der am 8. Februar 1937 geborene, verheiratete Kläger war seit dem 1. Oktober 1978 bei der Beklagten beschäftigt. Er hat zwei Kinder, die volljährig und eigenständig versorgt sind. Seit dem 1. Oktober 1988 wurde er bei der Beklagten als AT-Angestellter geführt. Zuletzt hatte der Kläger die Funktion eines Betriebsingenieurs und Gruppenleiters der Ingenieurgruppe 5 und erhielt ein monatliches Bruttogehalt von 7.305,-- DM. Ihm oblag die fachliche Betreuung des Maschinen- und Apparateparks der Beklagten. Sein Dienstvorgesetzter war der Mitarbeiter B . Für die Ausübung von Nebentätigkeiten bedurfte der Kläger der vorherigen Zustimmung der Beklagten. Nach der bei der Beklagten bestehenden Unterschriftenregelung genügte im Hinblick auf interne Anforderungen die alleinige Unterschrift des Klägers nur bei einem Auftragswert bis zu 3.000,00 DM. Für über diesen Betrag hinausgehende Aufträge war hingegen die Zustimmung weiterer Vorgesetzter des Klägers erforderlich. Die Auftragsvergabe erfolgte sodann grundsätzlich über den zentralen Einkauf der Beklagten in F

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Am 2. Juli 1980 wurde zum 1. Juli 1980 die M Industrieberatungs - GbR gegründet. Gesellschafterinnen waren die Ehefrau des Klägers sowie die Ehefrau des Herrn B . Der Kläger und Herr B waren bei der M ohne Kenntnis und Genehmigung der Beklagten als Maschinenbauingenieure zu einem monatlichen Bruttoverdienst in Höhe von 3.100,00 DM zuzüglich Weihnachts- und Urlaubsgeld angestellt. Zum 30. Juni 1982 stellte die M ihre Geschäftstätigkeit ein.

Mit Wirkung vom 2. Juli 1982 wurde die V - Ingenieurgesellschaft für Apparatebautechnik GmbH gegründet. Gegenstand des Unternehmens waren u.a. die Erbringung von Ingenieurleistungen wie z.B. Planung, Konstruktion, Berechnung und Verkaufsberatung im Bereich des Anlage- und Apparatebaus der Fördertechnik. Gesellschafterinnen waren wiederum die Ehefrau des Klägers sowie die Ehefrau des Herrn B . Die Gesellschaftsanteile wurden von einem Rechtsanwalt treuhänderisch verwaltet. Der Kläger und Herr B waren durch einen Rahmenvertrag mit der V verbunden. Eine Mitteilung des Klägers an die Beklagte über seine Aktivität erfolgte wiederum nicht. Die V wurde zum 31. Dezember 1983 aufgelöst.

Im Sommer des Jahres 1991 erhielt die Revisionsabteilung der Beklagten den Hinweis, daß der Kläger und Herr B "Schmiergelder" von Drittfirmen für die Vergabe von Aufträgen der Beklagten angenommen haben sollen.

Aufgrund dieses Hinweises stellte die Beklagte Nachforschungen an. So erschienen am 8. August 1991 Mitarbeiter der Beklagten

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

bei der Firma N GmbH in A . Die Firma N stand seit über 15 Jahren mit der Beklagten geschäftlich in Kontakt und wurde überwiegend mit Reparaturaufträgen der Beklagten im Werk W betraut. Zu dem Vorwurf der Schmiergeldzahlungen an den Kläger und Herrn B wurde u.a. auch die Ehefrau des Geschäftsführers und Leiterin der kaufmännischen Verwaltung der Firma N , Frau K N , befragt. Laut einem Besuchsbericht der Beklagten vom 9. August 1991 soll Frau N dabei eingeräumt haben, daß an den Kläger und Herrn B Schmiergelder geflossen seien. Die Zahlungen seien zunächst in bar, dann über die von den Ehefrauen der beiden Mitarbeiter gegründeten Firmen M und V (1980 - 1982) und schließlich direkt an den Kläger und Herrn B als Einzelkaufleute erfolgt. Von der Firma N sollen insoweit seit 1978 auf Rechnung Beträge von mindestens 1,4 Millionen DM sowie weitere Sachleistungen geflossen sein. Im Juni 1989 habe sich die Firma N entschlossen, die Schmiergeldzahlungen einzustellen. Daraufhin sei der mit der Werksgruppe 5 des Werks W getätigte Umsatz drastisch zurückgegangen.

Im Anschluß an den o.g. Besuch erstattete die Beklagte am 9. August bzw. 12. August 1991 Strafanzeige gegen den Kläger und Herrn B wegen des Verdachts der Bestechlichkeit, des Betruges und der Untreue. Am 13. September 1991 gab Frau N eine eidesstattliche Versicherung ab, in der sie im wesentlichen die Angaben des Besuchsberichts der Beklagten vom 9. August 1991 bestätigte und ergänzte.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Am 20. September 1991 gegen 14.00 Uhr hörte die Beklagte den Betriebsrat und den Sprecherausschuß der leitenden Angestellten zu den beabsichtigten fristlosen und hilfsweise ordentlichen Kündigungen des Klägers und des Mitarbeiters B an. Der Betriebsrat und der Sprecherausschuß der leitenden Angestellten stimmten noch am selben Tag den beabsichtigten Kündigungen zu.

Die Beklagte kündigte anschließend das Arbeitsverhältnis zum Kläger mit Schreiben vom 20. September 1991, dem Kläger am selben Tag zugegangen, fristlos, hilfsweise ordentlich zum nächstmöglichen Termin.

Mit der am 4. Oktober 1991 erhobenen Klage macht der Kläger die Unwirksamkeit dieser Kündigung geltend.

Am 6. Oktober 1992 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis erneut fristlos und hilfsweise fristgerecht. Mit Schreiben vom 7. Dezember 1992 erfolgte unter Berücksichtigung einer für das Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Quartal eine weitere ordentliche Kündigung zum 30. Juni 1993. Auch diese Kündigungen hat der Kläger angegriffen. Er hat ferner die Klage erweitert auf Zahlung bzw. Auskunft betreffend Gehalt, Urlaubsabgeltung, Weihnachtsgeld, Erfolgsbeteiligung, Gratifikation und Arbeitnehmererfindungsvergütung. Die Beklagte hat Widerklage erhoben auf Zahlung geleisteter Schmiergelder und entsprechende Auskünfte verlangt. Über die Feststellungsklagen hinsichtlich der Kündigungen vom 6. Oktober 1992 und 7. Dezember 1992 und über die Zahlungs- und Auskunftsansprüche hat das Arbeitsgericht noch nicht entschieden.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Kläger hat vorgetragen, die Kündigungen vom 20. September 1991 seien bereits wegen mangelhafter Anhörung des Betriebsrats unwirksam. Im übrigen bestreite er, Schmiergelder angenommen zu haben. Vielmehr hätten er und Herr B für die Firma N Beratungstätigkeiten entfaltet, für die sie dann bezahlt worden seien. Bereits der Umstand, daß über sämtliche Zahlungen Rechnungen erstellt und für diese ordnungsgemäß Steuern entrichtet worden seien, zeige, daß es sich nicht um Schmiergeldzahlungen gehandelt haben könne. Wegen der zeitnahen Abrechnung habe es einer konkreten Darstellung seiner Tätigkeit in den Rechnungen nicht bedurft. Zudem habe er nach seinem Aufgabengebiet und der tatsächlichen Handhabung im Unternehmen weder Einfluß auf die Auftragsvergabe an Kunden und Lieferanten noch auf die preisliche Gestaltung gehabt. Für die Auftragsvergabe sei ausschließlich der Einkauf zuständig gewesen. Er habe allenfalls Vorschläge machen können.

Im übrigen sei die fristlose Kündigung bereits deshalb unwirksam, weil sie nicht innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB ausgesprochen worden sei. Spätestens seit dem Besuch bei der Firma N habe die Beklagte von den angeblichen Schmiergeldzahlungen Kenntnis gehabt.

Schließlich seien die Kündigungen auch deshalb unwirksam, weil er, der Kläger, vor ihrem Auspruch von der Beklagten nicht angehört worden sei.

Der Kläger hat, soweit für die Revision von Bedeutung, bean-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

tragt,

1. festzustellen, daß die außerordentliche Kündigung vom 20. September 1991 unwirksam ist;

2. festzustellen, daß die hilfsweise ausgesprochene ordnungsgemäße Kündigung vom 20. September 1991 unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis nach wie vor fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, für die Kündigung vom 20. September 1991 habe ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB bestanden, da der Kläger zusammen mit Herrn B seit 1978 von der Firma Ernst N und später von der Firma N GmbH Schmiergelder und Sachleistungen in Höhe von mindestens 1,4 Millionen DM angenommen habe. Zwar sei es richtig, daß die Auftragsvergabe über den zentralen Einkauf am Hauptsitz der Beklagten erfolge. Der Kläger und Herr B hätten aber dadurch Einfluß genommen, daß sie die Firma N als geeignet vorgeschlagen hätten. Entsprechenden Empfehlungen langjähriger Mitarbeiter mit technischem Sachverstand werde in der Regel gefolgt. Ähnlich sei hinsichtlich der Firma A verfahren worden, von der der Kläger und Herr B Schmiergelder von über 3 Millionen DM erhalten hätten. Auch von den Firmen L , D und H hätten der Kläger und Herr B beträchtliche Schmiergeldzahlungen erhalten. Bereits die Höhe der zugeflossenen Zahlungen und der Umstand, daß in den Rechnungen der Leistungsumfang nur andeutungsweise und die Leistungszeit überhaupt nicht angege-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ben worden seien, rechtfertigten die Annahme von Schmiergeldzahlungen.

Sie habe die Frist des § 626 Abs. 2 BGB eingehalten, da sie erst mit Zugang der eidesstattlichen Versicherung der Frau N die notwendige sichere Kenntnis von den Kündigungsgründen erhalten habe.

Einer vorherigen Anhörung des Klägers habe es nicht bedurft, da es sich nicht um eine Verdachtskündigung gehandelt habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage nach Beweisaufnahme stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten ist dieses Urteil vom Landesarbeitsgericht aufgehoben und die Klage abgewiesen worden. Mit seiner Revision, deren Zurückweisung die Beklagte beantragt, begehrt der Kläger die Wiederherstellung der Entscheidung des Arbeitsgerichts.

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

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die streitige Kündigung ist aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB gerechtfertigt, gemäß § 626 Abs. 2 BGB rechtzeitig erklärt und nach ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebrsrats gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG erfolgt.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung wie folgt begründet:

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts scheiterten die ausgesprochenen Kündigungen nicht an einer fehlerhaften Durchführung des Verfahrens nach § 102 BetrVG. Die Beklagte habe den Betriebsrat auch ausreichend unterrichtet. Zwar seien dem Betriebsrat und dem Sprecherausschuß weder das genaue Alter des Klägers noch die genaue Dauer der Betriebszugehörigkeit mitgeteilt worden, dies führe aber im vorliegenden Fall nicht zu einer Fehlerhaftigkeit des Anhörungsverfahrens. Angesichts der Schwere der Vorwürfe hätten sich genaue Angaben über das Alter und die Beschäftigungszeit, also Umstände, die nicht die generelle Eignung der Vorwürfe als Kündigungsgrund beträfen, aus der Sicht der Beklagten nicht mehr entscheidend zugunsten des Klägers ausgewirkt.

Die außerordentliche Kündigung sei im übrigen auch nicht deshalb unwirksam, weil der Kläger vor ihrem Ausspruch nicht gehört worden sei, denn vorliegend habe es sich nicht um eine Verdachtskündigung gehandelt. Vielmehr habe die Beklagte die Kündigung wegen der von ihr als erwiesen erachteten Schmiergeldannahme ausgesprochen (Tatkündigung).

Die langjährige Annahme von beträchtlichen Schmiergeldern durch den Kläger rechtfertige die fristlose Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB. Wer sich als Arbeitnehmer bei der Ausführung von vertraglichen Aufgaben Vorteile versprechen lasse oder entgegennehme, die dazu bestimmt oder geeignet sind, ihn in seinem geschäftlichen Verhalten zugunsten Dritter und zum Nachteil seines Arbeitgebers zu beeinflussen, handele den Interessen seines Arbeitgebers zuwider und gebe diesem damit in der Regel einen wich-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

tigen Grund zur sofortigen Entlassung. Insoweit komme es grundsätzlich auch nicht darauf an, ob dem Arbeitgeber ein Schaden entstanden sei. Im übrigen spreche in solchen Fällen schon der erste Anschein für den Eintritt eines Schadens.

Auch die gebotene Interessenabwägung führe im vorliegenden Fall nicht zu dem Ergebnis, daß die gegenüber dem Kläger ausgesprochene Kündigung unwirksam sei. Zwar sei der Kläger mit 54 Jahren nur noch schwer vermittelbar und zudem seit 13 Jahren bei der Beklagten beschäftigt gewesen. Aber auf der anderen Seite sei das Verhalten des Klägers deshalb als schwerwiegend zu beurteilen, weil er mehr als ein Jahrzehnt und bereits kurze Zeit nach der Aufnahme seiner Tätigkeit für die Beklagte von der Firma N Schmiergeldzahlungen nicht nur erhalten, sondern auch gefordert habe.

Die Beklagte habe schließlich auch die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB eingehalten. Ausreichend sichere Kenntnis des für den Ausspruch der fristlosen Kündigung notwendigen Sachverhalts habe die Beklagte erst zu dem Zeitpunkt gehabt, als die Zeugin N die Richtigkeit ihrer zuvor gemachten Angaben in einer eidesstattlichen Versicherung vom 13. September 1991 bekräftigt habe.

II. Diese Ausführungen halten den Angriffen der Revision stand.

1. Das Landesarbeitsgericht ist mit der einhelligen Auffassung in Rechtsprechung und Literatur (BAGE 26, 27 = AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972; zuletzt ausführlich BAGE 74, 185 = AP Nr. 62 zu

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

§ 102 BetrVG 1972; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 102 Rz 25; KR-Etzel, 4. Aufl., § 102 BetrVG Rz 106 ff.) davon ausgegangen, daß die ausgesprochene Kündigung nicht nur dann unwirksam ist, wenn der Arbeitgeber gekündigt hat, ohne den Betriebsrat zuvor überhaupt beteiligt zu haben, sondern auch dann, wenn der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht richtig, insbesondere nicht ausführlich genug nachgekommen ist. Die Anhörung soll in geeigneten Fällen dazu beitragen, daß es gar nicht zum Ausspruch einer Kündigung kommt (BAGE 44, 201 = AP Nr. 29 zu § 102 BetrVG 1972). Sie hat über die reine Unterrichtung hinaus den Sinn, dem Betriebsrat Gelegenheit zu geben, seine Überlegungen zu der Kündigungsabsicht vorzubringen. An die Mitteilungspflicht im Anhörungsverfahren sind allerdings nicht dieselben Anforderungen zu stellen wie an die Darlegungslast des Arbeitgebers im Prozeß. Zudem gilt der Grundsatz der "subjektiven Determinierung", d.h. der Betriebsrat ist immer dann ordnungsgemäß angehört worden, wenn ihm der Arbeitgeber die aus seiner Sicht tragenden Umstände unterbreitet hat. Hinsichtlich dieser Umstände genügt es andererseits in der Regel nicht, daß der Arbeitgeber sie nur pauschal, schlagwort- oder stichwortartig vorträgt oder bloße Werturteile mitteilt. Der für die Kündigung maßgebende Sachverhalt ist vielmehr so zu umschreiben, 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 (vgl. BAGE 59, 295 = AP Nr. 49 zu § 102 BetrVG 1972; Senatsurteil vom 11. Juli 1991 - 2 AZR 119/91 - AP Nr. 57 zu § 102 BetrVG 1972).

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

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

a) Dieser Informationspflicht ist die Beklagte vorliegend im Hinblick auf den Kündigungsgrund ausreichend nachgekommen. Soweit in diesem Zusammenhang die Revision moniert, die Beklagte habe es unterlassen, den Betriebsrat über die angeblichen Ingenieurleistungen des Klägers bei der Firma N zu unterrichten, geht diese Rüge fehl. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die von der Revision nicht durch eine Verfahrensrüge angegriffen worden und von daher für den Senat bindend sind, ist nämlich der Beklagten eine derartige Tatsachenbehauptung des Klägers zum Zeitpunkt der Betriebsratsanhörung noch nicht bekannt gewesen. Der Arbeitgeber kann nur alle ihm bekannten Tatsachen dem Betriebsrat mitteilen.

b) In bezug auf das Lebensalter des Klägers und die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit handelt es sich um Umstände, die nicht das beanstandete Verhalten des Klägers selbst betreffen, sondern allenfalls im Rahmen der Interessenabwägung als zugunsten des Klägers sprechende Umstände zu berücksichtigen sind. Der Zweck der Anhörung, es dem Betriebsrat zu ermöglichen, sich ohne zusätzliche Nachforschungen ein eigenes Bild von der Begründetheit der Kündigung machen zu können, gebietet es allerdings, die Grundsätze über die Mitteilung der den eigentlichen Kündigungssachverhalt betreffenden Umstände auch insoweit entsprechend anzuwenden. Demgemäß darf der Arbeitgeber dem Betriebsrat keine - ihm bekannten und von ihm bedachten - persönlichen Umstände des Arbeitnehmers vorenthalten, die sich im Rahmen der Interessenabwägung entscheidend zu seinen Gunsten auswirken können (vgl. BAG Urteil vom 2. März 1989 - 2 AZR 280/88 - AP Nr. 101 zu § 626 BGB). Dies bedeutet dann auch, daß im allgemeinen dem Betriebsrat

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

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

das Lebensalter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit des betroffenen Mitarbeiters mitzuteilen sind (vgl. BAG Urteil vom 15. Dezember 1994 - 2 AZR 327/94 - AP Nr. 67 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung), soweit dem Arbeitgeber diese Daten bekannt sind und er davon ausgehen muß, daß sie für die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung von Bedeutung sind.

Vorliegend war nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme und den daraus abgeleiteten, den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der Kläger dem Betriebsrat bekannt; bekannt war dem Betriebsrat auch, daß es sich um einen langjährig beschäftigten Mitarbeiter altersmäßig in den fünfziger Jahren handelte. Für den Betriebsrat ersichtlich kam es der Beklagten angesichts der Schwere der erhobenen Vorwürfe für die Abwägung, ob sie dem Kläger kündigen solle, hinsichtlich des Alters und der Betriebszugehörigkeit nicht auf das eine oder andere Jahr mehr oder weniger an. Gleiches gilt für die von der Revision angesprochene jeweils einschlägige Kündigungsfrist. Revisionsrechtlich ist deshalb nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht der unterlassenen Mitteilung des genauen Alters und der exakten Betriebszugehörigkeit für die Wirksamkeit der Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG keine ausschlaggebende Bedeutung beigemessen hat, denn aufgrund der besonderen Umstände war für den Betriebsrat die Kenntnis der exakten Daten für die Beurteilung der Kündigungsabsicht der Beklagten nicht unverzichtbar. Der Betriebsrat konnte sich auf der Grundlage seines Kenntnisstandes über den kündigungserheblichen Sachverhalt einschließlich der für die Interessenabwägung maßgeblichen persönlichen Umstände des Klägers

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ein hinreichend umfassendes Bild machen und sich über seine Stellungnahme schlüssig werden. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht insoweit auch eine bewußte Irreführung des Betriebsrats durch die Beklagte verneint: Weder hatte der Kläger solches geltend gemacht noch bestand hierfür auch nur der geringste Anhaltspunkt. Das Gegenteil läßt sich der Aussage des Zeugen Dr. R entnehmen, wonach er aus dem Umstand, daß bei Nennung der Namen des Klägers und seines mitbeschuldigten Vorgesetzten ein Raunen durch die Runde gegangen sei, geschlossen habe, daß die Herren den Anwesenden durchaus bekannt seien.

2. Die Revision dringt auch nicht mit der Rüge durch, es fehle an einer ordnungsgemäßen Beschlußfassung des Betriebsrats.

a) Hat der Arbeitgeber das Anhörungsverfahren ordnungsgemäß eingeleitet, so führen Mängel, die im Verantwortungsbereich des Betriebsrats entstehen, grundsätzlich nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung wegen fehlender Anhörung, wenn der Arbeitgeber mit dem Ausspruch der Kündigung bis zum Ablauf der Frist von drei Tagen nach § 102 Abs. 2 Satz 3 BetrVG wartet. Sie gehören zur Sphäre des Betriebsrats, d.h. zu dessen Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich, und gehen nicht zu Lasten des Arbeitgebers (BAGE 27, 209 = AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972; Urteil vom 2. April 1976 - 2 AZR 513/75 - AP Nr. 9 zu § 102 BetrVG 1972). Auch bei Kündigungen vor Fristablauf (wie hier) kann der Arbeitgeber die Kündigung ohne Verletzung des § 102 BetrVG aussprechen, sofern dem Arbeitgeber vom Betriebsrat mitgeteilt worden ist, daß er der beabsichtigten Kündigung zustimme. Mit dieser Mitteilung ist grundsätzlich das Anhörungsverfahren abgeschlossen (BAGE 40, 42 = AP

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

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

Nr. 24 zu § 102 BetrVG 1972). Etwas anderes würde allenfalls dann gelten, wenn in Wahrheit keine Stellungnahme des Betriebsrats, sondern erkennbar nur eine persönliche Stellungnahme des Betriebsratsvorsitzenden erfolgt wäre oder wenn der Arbeitgeber den Fehler durch unsachgemäßes Verhaltens selbst veranlaßt hätte (vgl. BAGE 40, 42 = AP, aaO und Senatsurteil vom 24. März 1977 - 2 AZR 289/76 - AP Nr. 12 zu § 102 BetrVG 1972).

b) Vorliegend ergibt sich aus dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt nicht, daß der Arbeitgeber auf die Beschlußfassung des Betriebsrats "unsachgemäß" eingewirkt hat. Die Mitarbeiter der Beklagten, die den Betriebsrat über die beabsichtigten Maßnahmen informiert haben, haben vor der Beratung und Beschlußfassung durch den Betriebsrat den Sitzungsraum verlassen. Sofern die Revision vorträgt, die Beklagte habe einen "Verfahrensverstoß" des Betriebsrats bei der Beschlußfassung dadurch "veranlaßt", daß sie Betriebsrat und Sprecherausschuß zu einer gemeinsamen Sitzung aufgefordert und dafür einen "kleinen" Raum zur Verfügung gestellt habe, vermag dies nicht zu überzeugen. Das Recht des Sprecherausschusses, an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen, ist durch § 2 Abs. 2 Satz 2 SprAuG gedeckt. Auch daß es dem Betriebsrat verwehrt gewesen wäre, einen anderen Raum zur "ungestörten" Beratung und Beschlußfassung aufzusuchen, ist nicht ersichtlich. Es kann deshalb dahinstehen, ob die Durchführung der Beschlußfassung fehlerfrei war. Etwaige Fehler wären nicht der Beklagten zuzurechnen und würden nach den oben dargelegten Grundsätzen nicht zur Unwirksamkeit der Anhörung nach § 102 BetrVG führen.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

3. Ohne Erfolg rügt die Revision weiter eine Verletzung des § 626 Abs. 1 BGB.

a) Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Berufungsgericht kann vom Revisionsgericht nur eingeschränkt daraufhin überprüft werden, ob der Sachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben, und ob alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, widerspruchsfrei berücksichtigt worden sind (BAG Urteil vom 20. September 1984 - 2 AZR 633/82 - AP Nr. 80 zu § 626 BGB). Der revisionsrechtlichen Nachprüfung anhand dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabs hält das angegriffene Urteil stand.

b) Das Landesarbeitsgericht hat unter Berücksichtigung des unstreitigen Sachverhalts und auf der Grundlage einer durchgeführten Beweisaufnahme festgestellt, daß der Kläger beträchtliche Beträge von der Firma N erhalten hat, die als "Schmiergelder" zu qualifizieren sind. An diese Feststellung ist der Senat gebunden, da sie von der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffen worden ist (§ 561 ZPO). Wenn das Landesarbeitsgericht in dieser Schmiergeldannahme einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung gesehen hat, so läßt dies einen Rechtsfehler nicht erkennen. Wer als Arbeitnehmer bei der Ausführung von vertraglichen Aufgaben sich Vorteile versprechen läßt oder entgegennimmt, die dazu bestimmt oder geeignet sind, ihn in seinem geschäftlichen Verhalten zugunsten Dritter und zum Nachteil seines Arbeitgebers zu beeinflussen, und damit gegen das sogenannte Schmiergeldverbot verstößt, handelt den Interessen seines Arbeitgebers

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

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

zuwider und gibt diesem damit regelmäßig einen Grund zur fristlosen Kündigung. Dabei kommt es grundsätzlich nicht darauf an, ob es zu einer den Arbeitgeber schädigenden Handlung gekommen ist. Es reicht vielmehr aus, daß der gewährte Vorteil allgemein die Gefahr begründet, der Annehmende werde nicht mehr allein die Interessen des Geschäftsherrn wahrnehmen. In Fällen dieser Art liegt die eigentliche Ursache dafür, daß ein solches Verhalten die außerordentliche Kündigung rechtfertigt, nicht so sehr in der Verletzung vertraglicher Pflichten, sondern in der damit zu Tage getretenen Einstellung des Arbeitnehmers, unbedenklich eigene Vorteile bei der Erfüllung von Aufgaben wahrnehmen zu wollen, obwohl er sie allein im Interesse des Arbeitgebers durchzuführen hat. Durch sein gezeigtes Verhalten zerstört er das Vertrauen in seine Zuverlässigkeit und Redlichkeit (BAGE 24, 401 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB; KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 282; Stahlhacke/Preis, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 5. Aufl., Rz 567; Erman/Hanau, BGB, 9. Aufl., § 626 Rz 60; MünchKomm-Schwerdtner, BGB, 2. Aufl., § 626 Rz 99; Wank in: MünchArbR-Wank, Bd. 2, § 117 Rz 76).

c) Frei von Rechtsfehlern sind auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu der Behauptung des Klägers, er habe Verbesserungsvorschläge und Beratungsleistungen an die Firma N erbracht. Den genauen Umfang dieser "Tätigkeit" durfte das Landesarbeitsgericht offenlassen, denn es ist mit der dem Kläger gegenüber der Beklagten obliegenden Loyalitätspflicht in der Tat nicht zu vereinen, daß der Kläger Firmen, die von der Beklagten mit der Durchführung von Aufträgen betraut worden sind, Kenntnisse und Ratschläge für die Durchführung dieser Aufträge entgeltlich zur

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

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

Verfügung stellt, um so an dem von der Beklagten für die Durchführung der Aufträge gezahlten Entgelt "anteilmäßig" zu profitieren. Gerade eine solche Vorgehensweise zerstört das Vertrauen des Arbeitgebers in die Redlichkeit seines Mitarbeiters, da es naheliegt, daß der "Geschmierte" die Interessen seines Arbeitgebers nicht mehr mit der gebotenen Gründlichkeit und Zuverlässigkeit wahrnimmt, sondern auch der Interessenvertreter desjenigen wird, der die Zuwendungen zahlt (BAG Urteil vom 15. April 1970 - 3 AZR 259/69 - AP Nr. 4 zu § 687 BGB).

Auch die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe den Sachvortrag nicht berücksichtigt, der Kläger habe für den Nachbau urheberrechtlich-, patentrechtlich- und lizenzgeschützter Maschinen und Anlagen zu sorgen gehabt, ist unberechtigt. Zunächst ist festzuhalten, daß der Kläger zwar den Eindruck zu erwecken versucht hat, in diesem Zusammenhang sei der Beklagten bekannt gewesen, daß er entgeltlich für und (auch) im Interesse von Fremdfirmen tätig gewesen sei. Eine solche Behauptung stünde aber im Widerspruch zu dem mehrfachen Vorbringen des Klägers, von der Verletzung des Nebentätigkeitsverbots habe die Beklagte keine Kenntnis gehabt. Bei genauer Betrachtung des Vortrags des Klägers wird deutlich, daß sich das angebliche Wissen und Wollen der Beklagten immer nur auf seine behauptete Aufgabenstellung bezieht, für den Nachbau der Maschinen und Anlagen zu sorgen. Diese Aufgabenstellung oblag dem Kläger aber, wenn sie denn bestand, im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses für und im Interesse der Beklagten. Eine eindeutige Behauptung dahingehend, das Wissen und Wollen der Beklagten habe sich auf seine entgeltliche Tätigkeit für

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

und im Interesse von Fremdfirmen bezogen, hat der Kläger wohlweislich vermieden. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht den Sachvortrag durchaus berücksichtigt, jedoch in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Beweiswürdigung zumindest im Fall der Zahlungen der Firma N für ganz überwiegend widerlegt angesehen.

4. Entgegen der Ansicht der Revision ist die vom Landesarbeitsgericht durchgeführte Interessenabwägung nicht zu beanstanden.

Bei seiner Gesamtwürdigung hat das Landesarbeitsgericht zutreffend zugunsten des Klägers sein Lebensalter, die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit sowie seine Unterhaltsverpflichtung in die Interessenabwägung einbezogen. Wenn das Landesarbeitsgericht gleichwohl im Ergebnis angenommen hat, der Beklagten sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zuzumuten gewesen, läßt dies Rechtsfehler nicht erkennen. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit mit Recht darauf abgestellt, daß der Kläger bereits kurze Zeit nach der Aufnahme seiner Tätigkeit für die Beklagte und dann über mehr als ein Jahrzehnt von der Firma N "Schmiergelder" nicht nur empfangen, sondern auch gefordert hat. Dabei hat der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Zeugin N und ihren Ehemann unter nicht unerheblichen Druck gesetzt, indem er anläßlich eines Gesprächs über eine von der Firma N beabsichtigte Reduzierung der "Schmiergelder" in Aussicht gestellt hat, daß "nichts mehr laufe" wenn er und der Zeuge B nichts mehr erhielten.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Entgegen der Ansicht der Revision bedurfte es in diesem Zusammenhang nicht der konkreten Feststellung, in welcher Höhe der Beklagten durch das Verhalten des Klägers ein Schaden entstanden ist. Mit der Annahme, das Fehlverhalten des Klägers sei vorliegend so gravierend, daß die Interessenabwägung selbst ohne Schädigung der Beklagten nicht zugunsten des Klägers ausschlagen könne, hält sich das Landesarbeitsgericht innerhalb des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht, was die Revision verkennt, nicht erst bei der abschließenden Interessenabwägung, sondern schon unter II 3 a der Gründe zutreffend darauf hingewiesen, daß bei dem erheblichen Umfang der Schmiergeldzahlungen der erste Anschein für den Eintritt eines Schadens spricht. Das Landesarbeitsgericht hat bei der Interessenabwägung ferner die Aussage der Zeugin N berücksichtigt, die Firma N hätte der Beklagten, um deren Aufträge weiter zu erhalten, auch reguläre Preisnachlässe gewährt.

5. Schließlich ist das Landesarbeitsgericht auch mit Recht davon ausgegangen, daß die Beklagte die Frist des § 626 Abs. 2 BGB gewahrt hat. Diese Vorschrift soll rasch Klarheit darüber schaffen, ob ein Sachverhalt für eine außerordentliche Kündigung zum Anlaß genommen wird. Andererseits soll aber die zeitliche Begrenzung nicht zu hektischer Eile bei der Kündigung antreiben oder den Kündigungsberechtigten veranlassen, ohne genügende Vorprüfung voreilig zu kündigen (vgl. BAG Urteil vom 11. März 1976 - 2 AZR 29/75 - AP Nr. 9 zu § 626 BGB Ausschlußfrist). Nach der Rechtsprechung des Senats kommt es deshalb auf die sichere und möglichst vollständige positive Kenntnis der für die Kündigung

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

maßgebenden Tatsachen an; selbst grob fahrlässige Unkenntnis genügt nicht. Nicht ausreichend ist die bloße Kenntnis des konkreten, die Kündigung auslösenden Anlasses, d.h. des "Vorfalles", der einen wichtigen Grund darstellen könnte. Dem Kündigungsberechtigten muß vielmehr die Gesamtwürdigung möglich sein. Dabei setzt eine auf die Pflichtverletzung selbst gestützte außerordentliche Kündigung voraus, daß der Arbeitgeber nach seiner Überzeugung Kenntnis nicht nur von Verdachtsmomenten hat, die eine Verdachtskündigung begründen können, sondern so sichere Kenntnis der die Pflichtverletzung selbst begründenden Umstände, daß er seiner Behauptungs- und Beweislast im Prozeß auch nachkommen kann (BAG Urteil vom 29. Juli 1993 - 2 AZR 90/93 - AP Nr. 31 zu § 626 BGB Ausschlußfrist).

Das Landesarbeitsgericht hat insoweit zutreffend angenommen, daß die Beklagte diese "sichere" und jeden vernünftigen Zweifel ausschließende Kenntnis (vgl. BAGE 47, 307 = AP Nr. 19 zu § 626 BGB Ausschlußfrist) frühestens zu dem Zeitpunkt gehabt hat, als die Zeugin N ihre Angaben in ihrer eidesstattlichen Versicherung vom 13. September 1991 bekräftigt hat. Vor diesem Zeitpunkt hatte die Beklagte nur einen konkreten Verdacht. Sie hat dann zunächst weitere Aufklärungsmaßnahmen veranlaßt und Strafanzeige gegen den Kläger erstattet. Im Fall des Ausspruchs einer außerordentlichen Kündigung wegen als erwiesen erachteter Pflichtverletzungen muß der Arbeitgeber indes die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung im Prozeß ggf. auch beweisen. Erst mit Abgabe der eidesstattlichen Versicherung durch die Zeugin N am 13. September 1991 konnte die Beklagte hinreichend

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sicher sein, sie werde dem Kläger die Schmiergeldannahme notfalls beweisen können. Durch Ausspruch der Kündigung am 20. September 1991 ist deshalb die Frist des § 626 Abs. 2 BGB seitens der Beklagten gewahrt worden.

Etzel Bröhl Fischermeier

Timpe Fischer

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS