

Aktenzeichen: 7 AZR 201/80

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 10. September 1982

- 7 AZR 201/80 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 18. August 1977

Mannheim

- 6 Ca 31/77 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 20. September 1979

Baden-Württemberg
(Mannheim)

- 10 Sa 89/77 -

Für die Amtliches Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Verdachtskündigung

Gesetz:

BGB § 626 Abs. 1; BAT § 54 Abs. 1; BetrVG 1972 § 102 Abs. 1;
LPVG Baden-Württemberg § 77 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Unvollständige Interessenabwägung;

Anhörungsverfahren des Betriebs- bzw. Personalrats
bei Verdachtskündigung



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



7 AZR 201/80

10 Sa 89/77 Baden-Württemberg

Verkündet am
10. September 1982

Zeuner,

IM NAMEN DES VOLKES!

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

URTEIL

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 10. September 1982 durch den
Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und
Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kleemann
und Straub für Recht erkannt:



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



Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 20. September 1979 - 10 Sa 89/77 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d

Der Kläger war seit Mai 1974 beim beklagten Land (Staatliches Hochbauamt M) als technischer Angestellter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung.

Mit Schreiben vom 18. Januar 1977 kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis fristlos, weil der Kläger dem Land gehörende Arbeitsunterlagen und Büromaterialien, in deren Besitz er sich gesetzt habe, trotz Aufforderung nicht herausgegeben, Arbeitskollegen verleumdet sowie Vorgesetzte getäuscht und zu nötigen versucht habe.



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



Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 18. Januar 1977 nicht aufgelöst worden sei. Er hat die gegen ihn erhobenen Vorwürfe bestritten und geltend gemacht, der Personalrat sei vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß angehört worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt das beklagte Land die Wiederherstellung des Ersturteils; der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die außerordentliche Kündigung wegen Fehlens eines wichtigen Grundes im Sinne des § 54 Abs 1 BAT für unwirksam angesehen und deshalb – von seinem Standpunkt aus folgerichtig – keine abschließende Entscheidung zur Frage getroffen, ob das durchgeführte Anhörungsverfahren den Erfordernissen des § 77 Abs. 3 Personalvertretungsgesetz für das Land Baden-Württemberg vom 1. Oktober 1975 (LPVG) entsprochen habe. Indessen hält die Würdigung, ein wichtiger Grund habe nicht vorgelegen, der revisionsrechtlichen Nachprüfung nicht stand.

II. Die tatsächliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts, es sei



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



nicht erwiesen, daß sich der Kläger in den Besitz von dem beklagten Land gehörenden Gegenständen gesetzt habe, bindet das Revisionsgericht. Sie wird auch von der Revision nicht angegriffen.

III. Zu Unrecht hat jedoch das Landesarbeitsgericht das von ihm als erwiesen angesehene sonstige Verhalten des Klägers nur unvollständig gewürdigt.

1. Das Landesarbeitsgericht erörtert zwei Gruppen von Verhaltensweisen des Klägers, die im Streitfall eine fristlose Kündigung rechtfertigen könnten.

a) Zum einen stellt es fest, der Kläger habe in verschiedener Hinsicht Pflichten aus seinem Arbeitsverhältnis verletzt. So habe er rechtswidrig und schuldhaft gegen § 8 Abs. 2 Satz 1 BAT verstoßen; die Schwere dieser Pflichtverletzung zeige sich an den erheblichen nachteiligen Folgen. Auch habe er gegenüber seinen Vorgesetzten beleidigende Äußerungen über Mitarbeiter gemacht; diese Herabwürdigungen seien geeignet gewesen, das Betriebsklima zu verschlechtern.

b) Zum anderen habe der Kläger durch eine Reihe von Erklärungen und Verhaltensweisen den schweren Verdacht erregt, am 11. Januar 1977 im Eigentum des beklagten Landes stehende Sachen weggeschafft zu haben und entgegen der Vorschrift des § 9 Abs. 3 BAT nicht zur Herausgabe aller Arbeitsunterlagen und -materialien bereit gewesen zu sein. Durch diesen Verdacht sei das Vertrauen



des beklagten Landes zum Kläger zumindest erheblich beeinträchtigt worden.

2. Bei der anschließenden rechtlichen Würdigung, ob diese Verhaltensweisen einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen, erörtert das Landesarbeitsgericht jedoch nur noch die zweite Gruppe (oben 1 b). Hierzu führt es unter Berufung auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 4. Juni 1964 (BAG 16, 72 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung) zunächst aus, die "besonderen Voraussetzungen" für die Zulässigkeit einer Verdachtskündigung lägen im Streitfalle nicht vor. Es begründet diese Auffassung im wesentlichen damit, im einzelnen lasse sich nicht feststellen, welche im Eigentum des beklagten Landes stehenden Gegenstände damals verschwunden seien; überdies habe aus diesem Verschwinden kein erheblicher Schaden für das beklagte Land oder für Dritte entstehen können. Ferner berücksichtigt das Landesarbeitsgericht auch bei seiner Interessenabwägung, die zu dem Ergebnis gelangt, dem beklagten Land sei die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar gewesen, nur Art, Gewicht und Folgen gerade der "verdächtigten" Handlung.

3. Sowohl bei der Frage der Eignung des klägerischen Verhaltens als wichtiger Kündigungsgrund als auch bei der Interessenabwägung hat mithin das Landesarbeitsgericht die erste Gruppe, die von ihm als erwiesen angesehenen Pflichtverletzungen des Klägers (oben 1 a), unberücksichtigt gelassen. Damit ist durch Verkennung des Rechtsbegriffs des wichtigen Grundes § 626 Abs. 1 BGB bzw. der



dieser Vorschrift entsprechende § 54 Abs. 1 BAT verletzt. Denn bei der Prüfung, ob ein wichtiger Grund vorliegt, sind alle wesentlichen Umstände des Einzelfalles daraufhin zu würdigen, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablaufe der Kündigungsfrist zugemutet werden kann (ständige Rechtsprechung; vgl. z.B. BAG 35, 324, 330 = AP Nr. 32 zu § 615 BGB, zu B I der Gründe). Pflichtverletzungen von derartigem Gewicht, wie sie das Landesarbeitsgericht beim Kläger festgestellt hat, aber sind in diesem Sinne stets als wesentlich anzusehen und deshalb bei der gebotenen Gesamtwürdigung zu berücksichtigen.

IV. Bereits dieser Rechtsfehler macht die Aufhebung des Berufungsurteils erforderlich. Eine abschließende Entscheidung ist dem Senat schon deshalb nicht möglich, weil das Landesarbeitsgericht zur Ordnungsgemäßheit des Anhörungsverfahrens im Sinne des § 77 Abs. 3 LPVG keine Feststellungen getroffen hat und insoweit insbesondere Zeugenaussagen zu würdigen sind.

Im erneuten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht vor allem zu beachten haben, daß sowohl die festgestellten Pflichtverletzungen des Klägers (oben III 1 a) als auch seine "Erklärungen und Verhaltensweisen" (oben III 1 b) zunächst ohne Anwendung der vom Bundesarbeitsgericht für die sogenannte Verdachtskündigung entwickelten Grundsätze daraufhin zu würdigen sind, ob sie eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Denn diese Grundsätze greifen nur ein, 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 (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAG 16, 72, 81 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung, zu I 3 b der Gründe; vgl. z.B. Urteile vom 22. September 1977 - 2 AZR 722/75 - und vom 17. Oktober 1980 - 7 AZR 800/78 -, beide unveröffentlicht; KR-Hillebrecht, § 626 BGB Rz 156). Soweit es dagegen um die Frage geht, ob bereits die den Verdacht begründenden (erwiesenen) Tatsachen selbst die Kündigung rechtfertigen, etwa weil sie - ohne Rücksicht auf den aus ihnen hergeleiteten Verdacht, der Arbeitnehmer habe eine bestimmte strafbare bzw. pflichtwidrige Handlung begangen - selbst geeignet sind, das Vertrauen des Arbeitgebers in die Redlichkeit bzw. Zuverlässigkeit des Arbeitnehmers zu erschüttern, handelt es sich nicht um eine Verdachtskündigung (vgl. BAG 16, 72, 80 f., aaO).

Erst wenn diese Würdigung des erwiesenen Verhaltens des Klägers zu dem Ergebnis führt, ein wichtiger Grund liege nicht vor, ist zu fragen, ob der Verdacht, der Kläger habe eine bestimmte strafbare bzw. pflichtwidrige Handlung begangen, an diesem Ergebnis etwas ändert. Dabei kommt es zunächst darauf an, ob das beklagte Land seine Kündigung überhaupt auf diesen Verdacht stützt. Dies ist, weil ein andersartiger Kündigungsgrund, noch nicht darin zu sehen, daß das beklagte Land behauptet, der Kläger habe die Handlung begangen. Möglicherweise aber will sich das beklagte Land zumindest hilfsweise für den Fall, daß sich das tatsächliche Begehen der Handlung nicht erweisen lasse, auch auf

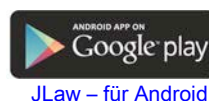


den Verdacht als Kündigungsgrund berufen. Sollte es dies getan haben bzw. im erneuten Berufungsverfahren tun, wird das Landesarbeitsgericht zunächst zu prüfen haben, ob dem Personalrat im Anhörungsverfahren auch mitgeteilt worden ist, die Kündigung solle für den Fall der Nichterweislichkeit der Wegnahme der Gegenstände durch den Kläger auch wegen des Verdachts dieser Wegnahme ausgesprochen werden. Denn Kündigungsgründe, zu denen der Personalrat nicht gehört worden ist, sind im Kündigungsschutzprozeß nicht zu berücksichtigen (BAG 35, 190 = AP Nr. 23 zu § 102 BetrVG 1972). Auch im Sinne des § 102 BetrVG bzw. der entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze ist der Verdacht, der Arbeitnehmer habe eine strafbare bzw. pflichtwidrige Handlung begangen, ein eigenständiger Grund für die Kündigung, der in der dem Betriebs- bzw. Personalrat mitgeteilten Behauptung, der Arbeitnehmer habe die Handlung begangen, nicht enthalten ist. Denn die Mitteilung, einem Arbeitnehmer solle wegen des Verdachts einer Handlung gekündigt werden, gibt dem Betriebs- bzw. Personalrat weit stärkeren Anlaß für ein umfassendes Tätigwerden im Anhörungsverfahren als seine Anhörung wegen einer als erwiesen behaupteten Handlung. Letztere wird den Betriebs- bzw. Personalrat vielfach veranlassen, von einer eigenen Stellungnahme abzusehen und die Klärung, ob der Arbeitnehmer die Handlung tatsächlich begangen habe, dem gerichtlichen Kündigungsschutzverfahren überlassen. Bei "Verdachtskündigungen" aber zeigt schon die Erfahrung, daß Betriebs- und Personalräte hier in aller Regel engagierte Gegenvorstellungen erheben.

Führt diese Prüfung im erneuten Berufungsverfahren zu dem



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



Ergebnis, daß im Entscheidungsfalle der Verdacht als Kündigungsgrund zu berücksichtigen ist, so wird das Landesarbeitsgericht, wie bereits oben dargestellt, bei der gebotenen Gesamtwürdigung allein diesen Kündigungsgrund an den strengen Maßstäben einer Verdachtskündigung (vgl. BAG 16, 72 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung) messen dürfen. Insbesondere bei der Beurteilung des Gewichts dieses Verdachts wird das Landesarbeitsgericht indessen auch auf die vom beklagten Land vorgebrachten Sicherheitsbedenken einzugehen haben.

Sollte das Landesarbeitsgericht bei seiner erneuten Würdigung zu dem Ergebnis gelangen, ein wichtiger Grund für die Kündigung habe vorgelegen, wird es auch zur Ordnungsgemäßheit des Anhörungsverfahrens im Sinne des § 77 Abs. 3 LPVG abschließend Stellung nehmen müssen. Sollte das Landesarbeitsgericht hingegen wiederum zu dem Ergebnis gelangen, ein wichtiger Grund habe nicht vorgelegen, wird es sich erneut mit der Frage der Umdeutung in eine ordentliche Kündigung, auf die sich das beklagte Land nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts berufen hat, zu befassen haben. Eine solche Umdeutung dürfte indessen dann ausscheiden, wenn es bei der Feststellung des Berufungsurteils verbleibt, ein Mitwirkungsverfahren im Sinne des § 77 Abs. 1 in Verbindung mit § 72 LPVG habe nicht stattgefunden (vgl. BAG Urteil vom 12. Februar 1973 - 2 AZR 116/72 - AP Nr. 6 zu § 626 BGB Ausschlußfrist, zu 3 a der Gründe).

Bichler

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Straub

Dr. Kleemann



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

