BAG v. 06.10.2005 - 2 AZR 280/04

Leitsatz

[1] Diese Entscheidung enthält keinen zur Veröffentlichung bestimmten Leitsatz.

Gesetz(e):

KSchG § 1 Abs. 2

Instanzenzug:

LAG Niedersachsen 13 Sa 1989/03

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz nur noch über die Wirksamkeit einer hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen.

Der im Jahr 1975 geborene Kläger war seit dem 1. Juli 1998 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Automobilindustrie, als Bandarbeiter beschäftigt.

Mit Schreiben vom 27. Februar 2003 beschwerte sich die an einem benachbarten Arbeitsplatz des Klägers tätige, ca. 22 Jahre alte Zeugin M., die gehörlos und schwerbehindert ist, beim zuständigen Meister, der Kläger habe sie "gestern" nach Ablehnung eines Bonbons geohrfeigt, er küsse sie immer auf die Wange und habe auch viel getrunken. Auf Grund dieser Beschwerde ermittelte der Werkschutz der Beklagten und hörte am 28. Februar 2003 die Zeugin M., den Mitarbeiter L. und den Kläger an. In seinen Berichten datierte der Werkschutz den Vorfall auf den 27. Februar 2003, 10.15 Uhr.

Mit Schreiben vom 5. März 2003 hörte die Beklagte den Personalausschuss des Betriebsrats unter Beifügung des Ermittlungsberichts des Werkschutzes an. Als Kündigungsgründe sind im Anhörungsschreiben aufgeführt: Tätlichkeit, sexuelle Belästigung und unerlaubter Alkoholkonsum. Der Personalausschuss erhob mit seiner Stellungnahme vom 5. März 2003 keine Einwände.

Die Beklagte kündigte mit Schreiben vom 5. März 2003 das Arbeitsverhältnis des Klägers fristlos und hilfsweise fristgemäß.

Nachdem die Zeugin M. vor dem Arbeitsgericht ausgesagt hatte, der geschilderte Vorgang habe sich am letzten Arbeitstag vor Weihnachten 2002 ereignet, stützte die Beklagte die Kündigung entsprechend dieser Zeugenaussage auf den Vorfall vom 20. Dezember 2002.

Der Kläger hat sich mit seiner Kündigungsschutzklage gegen die außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung gewandt und geltend gemacht, ein Grund für eine Kündigung seines Arbeitsverhältnisses liege nicht vor. Er habe ein gutes Verhältnis zur Zeugin M. Etwaige Umarmungen seien eine freundschaftliche Begrüßungsgeste, die dem russischen Kulturkreis, aus dem er stamme, entspreche. Die Beschwerde der Zeugin M. müsse auf einem Missverständnis beruhen. Er habe weder versucht sie auf die Wange zu küssen noch sie geschlagen. Er könne allerdings nicht ausschließen, dass er die Zeugin M. kurz an die Wange gestupst habe, als er ihr einen Bonbon angeboten habe. Auf Grund der Gehörlosigkeit der Zeugin M. sei eine normale Kommunikation mit ihr in der lauten Werkshalle nicht möglich. Alkohol habe er nicht getrunken. Soweit er am 28. Februar 2003 beim Werkschutz die Vorwürfe eingeräumt habe, widerrufe er dieses Geständnis. Seine Muttersprache sei russisch, er verfüge nicht über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse und habe den Gegenstand der Anhörung nicht richtig verstanden. Während dieses Gesprächs sei er auch unter Druck gesetzt worden. Man habe ihn angebrüllt und eingeschüchtert. Es sei der Beklagten im Übrigen zuzumuten, ihn innerbetrieblich auf einen anderen Arbeitsplatz umzusetzen. Auch sei der

1 Für die amtliche Sammlung: nein; Für die Fachpresse: nein

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört und unvollständig über seine persönlichen Daten informiert worden. Dem Betriebsrat sei ein falsches Datum für den behaupteten Vorfall genannt worden. Mit der Korrektur des Datums mache die Beklagte nunmehr einen anderen Kündigungssachverhalt geltend.

Der Kläger hat - soweit für die Revisionsinstanz noch von Interesse - zuletzt beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung der Beklagten vom 5. März 2003 beendet worden ist.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt, es liege zumindest ein verhaltensbedingter Grund zur fristgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. Sie sei verpflichtet, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor Tätlichkeiten und sexueller Belästigung durch Kollegen zu schützen. Der Kläger habe seine arbeitsvertraglichen Pflichten mehrfach verletzt. Er habe seit November 2002 die Zeugin M. belästigt und mehrfach versucht, sie in den Arm zu nehmen und auf die Wange zu küssen. Dies habe er auch am 20. Dezember 2002 versucht. Schließlich habe er die Zeugin aus nichtigem Anlass, nämlich wegen Ablehnung eines Bonbons geohrfeigt. Zudem sei er alkoholisiert gewesen. Er habe trotz eines betrieblichen Alkoholsverbots Baccardi-Cola getrunken. Die Zeugin M. lehne es im Übrigen nach wie vor ab, mit dem Kläger noch weiter zusammenzuarbeiten. Der Betriebsrat sei ordnungsgemäß angehört worden.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme durch Vernehmung der Zeugin M. festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die fristlose Kündigung beendet worden ist, sondern bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortbestanden hat. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach einer weiteren Beweisaufnahme die Berufung des Klägers und die Anschlussberufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision für den Kläger zugelassen. Mit der vom Kläger eingelegten Revision erstrebt er weiterhin die Feststellung der Unwirksamkeit der hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung.

Gründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die fristgemäße Kündigung vom 5. März 2003 hat das Arbeitsverhältnis des Klägers rechtswirksam beendet, da die Kündigung sozial gerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 1 KSchG) und der Betriebsrat nach § 102 Abs. 1 BetrVG ordnungsgemäß angehört worden ist.

A. Das Landesarbeitsgericht hat - soweit es für die Revision noch von Interesse ist - zur Begründung seiner Entscheidung im Wesentlichen ausgeführt: Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei aus verhaltensbedingten Gründen iSv. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt. Der Kläger habe mit seiner Tätlichkeit gegen die Arbeitskollegin und Zeugin M. seine vertraglichen Pflichten schwer verletzt. Auf Grund der tatrichterlichen Feststellungen stehe fest, dass der Kläger die Zeugin M. am 20. Dezember 2002 nach der Ablehnung eines Bonbons geohrfeigt und außerdem mehrfach versucht habe, sie auf die Wange zu küssen. Die Pflichtverletzung wiege umso schwerer, als er die Zeugin M. ohne ersichtlichen Grund geschlagen habe. Der Tätlichkeit sei weder eine Auseinandersetzung zwischen den Arbeitskollegen vorausgegangen noch habe die Zeugin M. die Ohrfeige "provoziert" oder durch ihr Verhalten mitverursacht. Erschwerend komme hinzu, dass der Kläger mehrfach versucht habe, die durch ihre Behinderung in ihrem Abwehrverhalten beschränkte Zeugin M. auf die Wange zu küssen. Auch habe der Kläger entgegen dem betrieblichen Alkoholverbot getrunken und damit seine vertraglichen Pflichten verletzt. Dies alles stehe auf Grund der glaubwürdigen Aussagen der Zeugin M. fest.

Die Kündigung sei nicht wegen einer fehlenden Abmahnung unwirksam. Wegen der Schwere der Pflichtverletzung sei eine vorherige Abmahnung entbehrlich gewesen. Mit der Ohrfeige und den Kussversuchen habe der Kläger eindeutig die Grenze überschritten, die von ihm erkennbar einzu-

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

halten gewesen wäre. Ihm habe bewusst sein müssen, dass ein solches Verhalten zwingend zur Kündigung führe. Der Beklagten, die auch gegenüber den anderen Arbeitnehmern eine Schutzpflicht habe, sei deshalb auch eine Umsetzung nicht zuzumuten gewesen.

Die Beklagte habe den Betriebsrat bzw. dessen Personalausschuss ordnungsgemäß nach § 102 BetrVG angehört. Sie habe ihn über die Kündigungsgründe informiert. Diese Information sei auch nicht wegen der fehlenden Mitteilung des geänderten Datums unzureichend. Dem Personalausschuss seien die aus Arbeitgebersicht tragenden Kündigungsgründe bei Einleitung des Anhörungsverfahrens am 5. März 2003 mitgeteilt worden. Die durch den Prozess bekannt gewordene Veränderung des Datums des Vorfalls betreffe nicht den Kernbereich des Kündigungssachverhalts. Für die rechtliche Bewertung des Kündigungsvorfalls sei es unerheblich, an welchem Tag er sich ereignet habe. Deshalb habe es keiner erneuten Anhörung des Personalausschusses bzw. des Betriebsrats bedurft.

B. Dem folgt der Senat im Ergebnis und der Begründung. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Revisionsangriffe des Klägers vermögen weder die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu erschüttern noch dessen rechtliche Würdigung in Zweifel zu ziehen.

I. Die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung vom 5. März 2002 ist sozial gerechtfertigt iSv. § 1 Abs. 2 KSchG und damit rechtswirksam (§ 1 Abs. 1 KSchG). Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund angenommen.

1. Die Entscheidung des Berufungsgerichts über die Sozialwidrigkeit einer Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das Landesarbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnormen des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatsachenrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob das Urteil in sich widerspruchsfrei ist (st. Rspr. Senat, beispw. 24. Juni 2004 - 2 AZR 63/03 - AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 49 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 65).

2. Diesem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil ohne weiteres stand.

a) Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass Tätlichkeiten unter Arbeitnehmern einen ausreichenden Grund - zumindest - für eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung darstellen können (st. Rspr. Senat 12. Juli 1984 - 2 AZR 320/83 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 32 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 57; 12. März 1987 - 2 AZR 176/86 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 47 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 71; 31. März 1993 - 2 AZR 492/92 - BAGE 73, 42, 52; 24. Oktober 1996 - 2 AZR 900/95 -RzK I 5 i Nr. 120). Ein tätlicher Angriff auf einen Arbeitskollegen stellt eine schwere Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten zur Rücksichtnahme auf die Rechte und Interessen des anderen Arbeitnehmers dar. Der Arbeitgeber ist seinerseits nicht nur allen Arbeitnehmern gegenüber verpflichtet, dafür zu sorgen, dass sie keinen Tätlichkeiten ausgesetzt sind. Er hat auch ein eigenes Interesse daran, dass die betriebliche Zusammenarbeit nicht durch tätliche Auseinandersetzungen beeinträchtigt wird und Mitarbeiter verletzt werden und ggf. ausfallen. Ferner kann der Arbeitgeber auch berücksichtigen, wie sich ein solches Verhalten auf die übrigen Arbeitnehmer und den Betrieb auswirkt, insbesondere wenn er keine personellen Maßnahmen ergreifen würde (BAG 31. März 1993 - 2 AZR 492/92 - und 24. Oktober 1996 - 2 AZR 900/95 - aaO). Dabei stellt eine Ohrfeige unzweifelhaft einen tätlichen Angriff auf eine Arbeitskollegin dar.

b) Nach den nicht mit ausreichenden Verfahrensrügen angegriffenen und damit für den Senat nach § 559 ZPO bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger die Zeugin M.

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

am 20. Dezember 2002 geohrfeigt und damit seine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht schwer verletzt.

Soweit die Revision dem Landesarbeitsgericht vorwirft, es habe falsch subsumiert, ist dieser Hinweis im Hinblick auf die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und den anzuwendenden rechtlichen Maßstab unzutreffend.

c) Die vom Kläger erhobenen Verfahrensrügen (§§ 286, 139 ZPO) können die getroffenen Feststellungen nicht erfolgreich in Zweifel ziehen.

aa) Nach § 551 Abs. 3 Nr. 2b ZPO muss eine Verfahrensrüge die Tatsachen bezeichnen, aus denen sich der Mangel ergeben soll, auf den sich die Revision stützen will. Dazu muss die Kausalität zwischen Verfahrensmangel und dem Ergebnis des Berufungsurteils dargelegt werden (BAG 9. März 1972 - 1 AZR 261/71 - AP ZPO § 561 Nr. 2; 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - BAGE 109, 145).

Diesen Anforderungen genügt die Revisionsbegründung nicht. Soweit der Kläger darauf verweist, es hätten Verständigungsdefizite vorgelegen bzw. die von ihm beim Werkschutz gemachten Äußerungen seien nicht zu berücksichtigen, liegt keine ausreichende Verfahrensrüge vor. Ausweislich der Entscheidungsgründe des Berufungsurteils haben sich diese Aspekte bei der Bewertung des Kündigungsgrundes nicht entscheidungserheblich zu Lasten des Klägers ausgewirkt.

bb) Der Kläger hat auch keine erhebliche Rüge bezüglich der Beweiserhebung und -würdigung des Berufungsgerichts bzw. einer mangelnden Sachaufklärung iSv. § 286 ZPO erhoben.

Eine solche Rüge ist nur erheblich, wenn die Revision im Einzelnen die Tatsachen aufführt, die den Verfahrensmangel ausmachen sollen. Die anzuführenden Tatsachen sind nicht die Tatsachen, die den Gegenstand des fehlerhaften Verfahrens bildeten, sondern diejenigen Vorgänge im Prozess, in denen sich der Mangel vollzog. Anzugeben sind deshalb der konkrete Schriftsatz einschließlich der Seitenzahl, in dem sich vermeintlich übergangener Parteivorgang, das Beweisthema und die Beweismittel finden lassen. Anzugeben ist ferner das Ergebnis, das sich aus der zu Unrecht unterlassenen Beweisaufnahme ergeben hätte, ferner die Darlegung, dass die Unterlassung der Beweiserhebung kausal für die Entscheidung gewesen ist (BAG 18. Oktober 2000 - 2 AZR 380/99 - BAGE 96, 123; 18. Dezember 2003 - 8 AZR 550/02 - EzBAT SR 2l Nr. 3 Nr. 17).

(1) Soweit der Kläger auf den nicht erhobenen Beweis, die Vernehmung der anderen Arbeitnehmer hinweist, ist diese Rüge unbeachtlich. Mit seiner Beweiswürdigung hat das Landesarbeitsgericht unterstellt, die vom Kläger benannten Zeugen hätten tatsächlich keine Ohrfeige gesehen. Schon deshalb ist kein Beweisantritt des Klägers übergangen worden. Jedenfalls kommt insoweit der Rüge einer fehlenden Sachaufklärung keine Bedeutung mehr zu.

(2) Auch die vom Kläger in erster Linie angegriffene Beweiswürdigung der Vorinstanz rechtfertigt kein anderes Ergebnis. Diese Angriffe sind nicht geeignet, die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts in Zweifel zu ziehen.

Eine vom Berufungsgericht gemäß § 286 Abs. 1 ZPO vorgenommene Würdigung des gesamten Inhalts der Verhandlung und des Ergebnisses einer Beweisaufnahme kann durch das Revisionsgericht nur beschränkt darauf nachgeprüft werden, ob das Berufungsgericht die Voraussetzungen und die Grenzen des § 286 Abs. 1 ZPO gewahrt hat. Revisionsrechtlich von Bedeutung ist deshalb nur, ob das Berufungsgericht tatsächlich den gesamten Inhalt der Verhandlung berücksichtigt und alle erhobenen Beweise gewürdigt hat, ob die Beweiswürdigung in sich widerspruchsfrei sowie frei von Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze ist und ob sie rechtlich möglich ist (Senat 7. November 2002 - 2 AZR 599/01 - AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 40 = EzA KSchG § 1 Krankheit Nr. 50).

Es ist nicht erkennbar, dass die Beweiswürdigung der Vorinstanzen diesen Grundsätzen nicht entspricht. Insbesondere hat das Landesarbeitsgericht die zunächst falsche Datierung des Vorfalls

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

durch die Zeugin M. in seiner Beweiswürdigung einbezogen sowie den gesamten Inhalt der Verhandlung berücksichtigt und alle erhobenen Beweise gewürdigt. Die Beweiswürdigung war jedenfalls in sich widerspruchsfrei. Erhebliche Einwände bringt der Kläger hiergegen nicht vor.

d) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht weiter angenommen, bei Tätlichkeiten unter Arbeitskollegen bedürfe es vor Ausspruch einer Kündigung grundsätzlich keiner Abmahnung (BAG 12. März 1987 - 2 AZR 176/86 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 32 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 57; 31. März 1993 - 2 AZR 492/92 - BAGE 73, 42). Der Arbeitnehmer muss in einem solchen Fall von vornherein wissen, dass der Arbeitgeber ein derartiges Fehlverhalten nicht duldet und missbilligt.

Diese Bewertung des Landesarbeitsgerichts hält sich im Rahmen seines Beurteilungsspielraums. Ein Rechtsfehler ist insoweit nicht erkennbar.

e) Die verhaltensbedingte Kündigung scheitert schließlich nicht daran, dass der Kläger auf einen anderen freien Arbeitsplatz - ggf. zu geänderten Arbeitsbedingungen - hätte umgesetzt werden können (§ 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG). Zwar sind Umsetzungsund Versetzungsmöglichkeiten auch bei verhaltensbedingten Kündigungen zu prüfen (vgl. BAG 22. Juli 1982 - 2 AZR 30/81 - AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 5 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 10; 31. März 1993 - 2 AZR 492/92 - aaO). Bei der vorliegenden Tätlichkeit des Klägers handelt es sich zwar nicht um einen arbeitgeberbezogenen, sondern um einen arbeitsplatzbezogenen Pflichtverstoß, weshalb grundsätzlich eine Versetzung in Betracht kommt. Eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz muss dem Arbeitgeber aber auch möglich und zumutbar sein. Ob überhaupt ein anderer Arbeitsplatz frei war, ist nicht festgestellt worden. Im Falle einer erheblich verschuldeten Vertragspflichtverletzung wie einer Tätlichkeit ist eine Versetzung bzw. Umsetzung dem Arbeitgeber jedoch grundsätzlich nicht zumutbar (vgl. insb. BAG 27. September 1984 - 2 AZR 62/83 - BAGE 47, 26, 35; 31. März 1993 - 2 AZR 492/92 - aaO). Dementsprechend hängt die Frage, ob der Arbeitgeber gehalten ist, den Arbeitnehmer an einem anderen freien Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen statt ihm zu kündigen sowohl von den Ursachen des Fehlverhaltens und dem am neuen Arbeitsplatz zu erwartenden Verhalten als auch von der Schwere des Pflichtenverstoßes ab, also insbesondere von der Intensität und den Folgen des tätlichen Angriffs.

Auch insoweit ist ein Beurteilungsfehler durch das Berufungsgericht nicht erkennbar. Seine Bewertung, eine Umsetzung komme nicht in Betracht, weil der Kläger mit Anwendung von körperlicher Gewalt eine eindeutig einzuhaltende Grenze überschritten habe und die Beklagte verpflichtet sei, gegenüber ihren Mitarbeitern ihrer Schutzpflicht nachzukommen und ihr deshalb eine Umsetzung unzumutbar sei, hält sich im tatrichterlichen Beurteilungsspielraum. Hinzu kommt, dass der Kläger die Tätlichkeit nicht nur gegenüber einer schwerbehinderten - gehörlosen - Person begangen hat und deshalb erst recht - auch bei einer Ohrfeige - von einer schweren Pflichtverletzung auszugehen ist, sondern er die Zeugin M. auch sexuell durch die Kussversuche belästigt hat (vgl. § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 Beschäftigtenschutzgesetz). Schließlich liegen keine sicheren Anhaltspunkte vor, dass die Tätlichkeit des Klägers ihren Grund lediglich in der vorliegenden Konstellation gefunden hat. Soweit deshalb das Landesarbeitsgericht in Anbetracht der Schwere der Verletzung der vertraglichen Pflichten von der Unzumutbarkeit einer Umsetzung ausgegangen ist, weil die Beklagte auch die Schutzpflichten gegenüber anderen Mitarbeitern wahrnehmen müsse, lässt diese Bewertung keinen Rechtsfehler erkennen.

f) Schließlich ist auch die Interessenabwägung des Berufungsgerichts nicht fehlerhaft. Der Kläger legt keine Aspekte dar, die bei der Interessenabwägung noch zusätzlich zu berücksichtigen gewesen wären und auf Grund derer sich zwingend ein anderes Ergebnis ergeben hätte. Die insoweit vom Berufungsgericht durchgeführte Interessenabwägung, bei der dem Landesarbeitsgericht wiederum ein weiter Beurteilungsspielraum zusteht, lässt keinen konkreten erheblichen Beurteilungsfehler erkennen.

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

II. Entgegen der Auffassung der Revision ist die Kündigung auch nicht nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Der Betriebsrat bzw. dessen Personalausschuss ist zur Kündigung vom 5. März 2003 ordnungsgemäß angehört worden.

1. Der Betriebsrat kann sein Anhörungsrecht nach § 102 BetrVG grundsätzlich auf einen Personalausschuss nach § 27 Abs. 2 Satz 2, § 28 Abs. 1 BetrVG übertragen (vgl. beispw. zuletzt BAG 17. März 2005 - 2 AZR 275/04 - AP BetrVG 1972 § 27 Nr. 6 = EzA BetrVG 2001 § 28 Nr. 1).

2. Ein Anhörungsfehler ist nicht erkennbar.

a) Nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. beispw. 16. September 2004 - 2 AZR 511/03 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 142 = EzA BetrVG 2001 § 102 Nr. 10), dass eine Kündigung nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG nicht nur unwirksam ist, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt hat, ohne den Betriebsrat überhaupt anzuhören, sondern auch dann, wenn er ihn nicht richtig beteiligt hat, er insbesondere seiner Unterrichtungspflicht nicht ausführlich genug nachgekommen ist. Dabei dient die Beteiligung der Arbeitnehmervertretung in erster Linie dem Zweck, dem Betriebsrat Gelegenheit zu geben, seine Überlegungen zur Kündigungsabsicht des Arbeitgebers vorzubringen.

Dementsprechend muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitteilen (§ 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG), dh. er muss über alle Gesichtspunkte informieren, die ihn zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst haben (KR-Etzel 7. Aufl. § 102 BetrVG Nr. 62; Fitting BetrVG 23. Aufl. § 102 Rn. 41). Dabei ist die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers bei der Betriebsratsanhörung zur Kündigung subjektiv determiniert. Der Betriebsrat ist ordnungsgemäß angehört, wenn ihm der Arbeitgeber die aus seiner Sicht subjektiv tragenden Kündigungsgründe mitgeteilt hat (st. Rspr. Senat, beispw. 6. Februar 1997 - 2 AZR 265/96 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 85 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 96; 21. Juni 2001 - 2 AZR 30/00 - EzA BGB § 626 Unkündbarkeit Nr. 7; 26. September 2002 - 2 AZR 424/01 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 37 = EzA BGB 2002 § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 1; zuletzt 16. September 2004 - 2 AZR 511/03 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 142 = EzA BetrVG 2001 § 102 Nr. 10). Dazu gehören auch die dem Arbeitgeber bekannten, dem Kündigungsgrund widerstreitenden Umstände (6. Februar 1997 - 2 AZR 265/96 - aaO). Eine Mitteilung von Scheingründen oder die unvollständige Mitteilung von Kündigungsgründen unter bewusster Verschweigung des wahren Kündigungssachverhalts und der wahren Kündigungsgründe genügt deshalb für eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats nicht (16. September 2004 - 2 AZR 511/03 - aaO).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die subjektive Determination des Anhörungsverfahrens nicht dazu führt, auf die Mitteilung persönlicher Umstände ganz zu verzichten, auch wenn der Arbeitgeber sie nicht berücksichtigt hat. Es entspricht dem Zweck des § 102 Abs. 1 BetrVG, der Arbeitnehmervertretung ein Bild von den Kündigungsumständen zu vermitteln, damit diese sachgemäß Stellung nehmen kann. Dies bedeutet ua., dass im Allgemeinen das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeit sowie ein eventueller Sonderkündigungsschutz für die Beurteilung durch die Arbeitnehmervertretung unverzichtbare, mitzuteilende Daten sind (BAG 15. Dezember 1994 - 2 AZR 327/94 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 67 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 75; 21. Juni 2001 - 2 AZR 30/00 - EzA BGB § 626 Unkündbarkeit Nr. 7). Dies gilt auch bei einer verhaltensbedingten Kündigung. Zwar handelt es sich bei den Sozialdaten sowie einem möglichen Sonderkündigungsschutz um Umstände, die nicht das beanstandete Verhalten des Arbeitnehmers selbst betreffen. Nach dem Sinn und Zweck der Anhörung dürfen dem Betriebsrat vom Arbeitgeber aber keine persönlichen Umstände des Arbeitnehmers vorenthalten werden, die sich im Rahmen der Interessenabwägung entscheidend zu seinen Gunsten auswirken können (BAG 2. März 1989 - 2 AZR 280/88 - AP BGB § 626 Nr. 101 = EzA BGB § 626 nF Nr. 118; 21. Juni 2001 - 2 AZR 30/00 - aaO). Der Wirksamkeit einer auf verhaltensbedingte Gründe gestützten Kündigung steht die fehlende Mitteilung der genauen Sozialdaten des zu kündigenden Arbeitnehmers an den

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

Betriebsrat nur dann nicht entgegen, wenn es dem Arbeitgeber wegen der Schwere der Kündigungsvorwürfe auf die genauen Daten ersichtlich nicht ankommt und der Betriebsrat die ungefähren Daten kennt und von daher die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers ausreichend beurteilen kann (BAG 15. November 1995 - 2 AZR 974/94 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 73 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 89; 21. Juni 2001 - 2 AZR 30/00 - aaO).

b) Unter Berücksichtigung dieses rechtlichen Rahmens ist ein Fehler bei der Anhörung des Betriebsrats nicht feststellbar.

aa) Soweit der Kläger darauf verweist, der Betriebsrat sei über seine persönlichen Daten - Zuwanderung aus Russland, mangelnde Sprachkenntnisse - nicht hinreichend informiert worden, führen diese Aspekte nicht zu einer unvollständigen Information der Arbeitnehmervertretung. Diese Umstände wirken sich weder beim vorliegenden Kündigungsvorwurf (Tätlichkeiten) noch im Rahmen der Interessenabwägung aus. Deshalb musste die Beklagte dem Betriebsrat diese Aspekte nicht zwingend mitteilen.

bb) Die Beklagte hat den Betriebsrat auch nicht unvollständig über den Kündigungsgrund, insbesondere unter bewusstem Verschweigen des wahren Kündigungssachverhalts, informiert. Sie hat den Personalausschuss über die aus ihrer Sicht tragenden Kündigungsgründe - Ohrfeige des Klägers gegenüber der Zeugin M. und dessen "Kussversuche" - und damit über den für sie maßgebenden Kündigungssachverhalt informiert.

Der maßgebende Kündigungssachverhalt ändert sich im Kern nicht entscheidend, wenn sich der Vorfall nicht - wie zunächst dem Personalausschuss mitgeteilt - im Februar, sondern am letzten Tag vor den Weihnachtsferien ereignet hat. Es handelt sich um den gleichen Lebenssachverhalt. Da es nicht um Fragen einer Ausschlussfrist geht, war es für die Beurteilung des Kündigungssachverhalts durch den Betriebsrat nicht erheblich, ob dieser zeitnahe Vorfall sich unmittelbar vor der Information des Betriebsrats oder einige Zeit vorher ereignet hat. Entscheidend ist allein, dass der Arbeitgeber von der Zeugin M. erst zeitnah über den Vorfall informiert worden war. Damit handelt es sich auch nicht um einen "anderen" Kündigungsvorwurf, der zwingend eine erneute Anhörung des Betriebsrats zur Folge gehabt hätte, sondern lediglich um eine Konkretisierung des streitigen Kündigungssachverhalts. Die Beklagte hat somit keinen unzulässigen neuen Kündigungssachverhalt und -vorwurf nachgeschoben, sondern hat allein das Datum des Vorfalls präzisiert, nachdem ihr nunmehr andere, neue Informationen zugegangen waren. Hat die Tatsache vorliegend nicht zu einer wesentlichen Veränderung, sondern lediglich zu einer Konkretisierung des Kündigungssachverhalts geführt, bedurfte es keiner erneuten Beteiligung des Betriebsrats (vgl. BAG 18. Dezember 1980 - 2 AZR 1006/78 - BAGE 34, 309; 11. April 1995 - 2 AZR 239/94 -BAGE 49, 39).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Auf diese Entscheidung wird Bezug genommen in folgenden Gerichtsentscheidungen:
BAG 16.7.2015 - 2 AZR 15/15
BAG 23.10.2014 - 2 AZR 865/13
BAG 23.10.2014 - 2 AZR 736/13
BAG 31.7.2014 - 2 AZR 408/13
BAG 13.3.2008 - 2 AZR 88/07
LAG Köln 11.1.2008 - 11 Sa 973/07

Fundstelle(n):
DB 2006 S. 675 Nr. 12
NJW 2006 S. 1694 Nr. 23
SJ 2006 S. 41 Nr. 14
[DAAAB-93676]

© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.