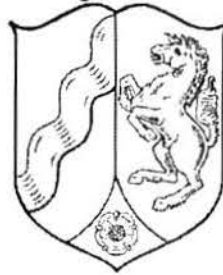


Aktenzeichen
4 Ca 945/16

beglaubigte Abschrift



Verkündet am:
29.09.2016

Graß,
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Iserlohn
Im Namen des Volkes
Urteil

◀ Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hagen	
13. OKT. 2016	
Erledigt	Fristen + Termine
	✓
	Bearbeitet
	B

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigter:
RS Michael Mey, Martin Kühtz, Wolfgang Pankow, Anna Hudasch, Benjamin Pidde
im DGB Rechtsschutz GmbH, Körnerstr. 43, 58095 Hagen

g e g e n

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwälte

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Iserlohn
auf die mündliche Verhandlung vom 29.09.2016
durch die Direktorin des Arbeitsgerichts Bäcker als Vorsitzende
sowie die ehrenamtliche Richterin Korte und den ehrenamtlichen Richter Landefeld

...

4 Ca 945/16

- 2 -

für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 10.05.2016 nicht aufgelöst wurde.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Der Streitwert wird auf 4.267,35 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung.

Der am 18.04.1981 geborene Kläger ist verheiratet und zwei Kindern gegenüber unterhaltspflichtig. Er ist seit dem 02.11.2000 als Produktionsmitarbeiter für die Beklagte zu einem Bruttomonatsentgelt von zuletzt durchschnittlich 1.422,45 Euro tätig. Die Beklagte beschäftigt mehrere Hundert Arbeitnehmer, in ihrem Betrieb ist ein Betriebsrat gewählt.

Der Kläger fehlte krankheitsbedingt im Jahr 2013 an 54 Arbeitstagen, im Jahr 2014 an 102 Arbeitstagen, im Jahr 2015 an 80 Arbeitstagen und im Jahr 2016 bis zum 22. April an 41 Arbeitstagen (wegen der Einzelheiten wird auf den Schriftsatz der Beklagten vom 14.06.2016 verwiesen). Die Beklagte leistete für sämtliche Krankheitszeiten Entgeltfortzahlung. Mit Schreiben vom 06.04.2016 bot die Beklagte dem Kläger die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements an (wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage zum Schriftsatz der Beklagten vom 14.06.2016 verwiesen). Der Kläger äußerte sich innerhalb der bis zum 28.04.2016 gesetzten Rücküberlegungsfrist nicht auf dieses Angebot.

Mit Schreiben vom 10.05.2016 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30.11.2016.

Gegen diese Kündigung wehrt sich der Kläger mit seiner am 23.05.2016 bei Gericht eingegangenen Klage.

...

4 Ca 945/16

- 3 -

Der Kläger bestreitet die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates. Er behauptet, die krankheitsbedingten Fehlzeiten seien auf zwei Haupterkrankungen zurückzuführen. Im Wesentlichen beruhten seine Ausfallzeiten auf einer chronischen bronchitischen Erkrankung, wobei das Krankheitsbild diagnostisch noch nicht abschließend abgeklärt sei. Zurzeit sei eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme geplant, die zu einer durchgreifenden Besserung führen solle. Weitere Ausfallzeiten seien auf unterschiedliche Wirbelsäulenbeschwerden zurückzuführen, die jedoch auch künftig nicht zu prognoserelevanten Fehlzeiten führten (wegen der weiteren Einzelheiten hierzu wird auf den Schriftsatz des Klägers vom 22.07.2016 verwiesen). Der Kläger ist darüber hinaus der Auffassung, dass Einladungsschreiben zum betrieblichen Eingliederungsmanagement entspreche nicht den gesetzlichen Vorgaben (wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Schriftsatz des Klägers vom 22.07.2016 verwiesen).

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 10.05.2016 nicht beendet wird.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie behauptet, aufgrund der Fehlzeiten in der Vergangenheit sei auch künftig mit Ausfallzeiten in demselben Umfang zu rechnen. Erhebliche betriebliche Belastungen ergäben sich allein aus der jeweils zu leistenden Entgeltfortzahlung von mehr als sechs Wochen im Jahr. Unter Vorlage eines Anhörungsschreibens (wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage zum Schriftsatz der Beklagten vom 17.06.2016 verwiesen) behauptet die Beklagte, der Betriebsrat sei vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß angehört worden (Beweis: Zeugnis des Personalleiters Thomas Hübner und Vorlage des Anhörungsschreibens). Der Personalleiter habe das Anhörungsschreiben dem Betriebsrat ausgehändigt und nach Ablauf der Anhörungsfrist die Kündigung ausgesprochen.

...

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist begründet.

I.

Der Kläger hat einen Anspruch auf die begehrte Feststellung.

Die Kündigung der Beklagten vom 10.05.2016 beendet das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht. Die an diesem Tag ausgesprochene Kündigung ist gemäß § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG unwirksam.

1.

Nach § 102 Abs. 1 S. 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Gemäß Satz 2 der Bestimmung hat ihm der Arbeitgeber die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Nach Satz 3 ist eine ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung unwirksam.

Der notwendige Inhalt der Unterrichtung nach § 102 Abs. 1 S. 2 BetrVG richtet sich nach Sinn und Zweck der Anhörung. Dieser besteht darin, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, sachgerecht, das heißt gegebenenfalls zu Gunsten des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeber einzuwirken. Der Betriebsrat soll die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe überprüfen und sich über sie eine eigene Meinung bilden können. Die Anhörung soll dem Betriebsrat nicht die selbstständige – objektive – Überprüfung der rechtlichen Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung, sondern gegebenenfalls eine Einflussnahme auf die Willensbildung des Arbeitgebers ermöglichen (vgl. BAG, Urteil v. 16.07.2015 – 2 AZR 15/15 –).

Für die Mitteilung der Kündigungsgründe gilt der Grundsatz der subjektiven Determinierung. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben. Dem kommt er dann nicht nach, wenn er dem Betriebsrat einen schon aus seiner eigenen Sicht unrichtigen oder un-

...

vollständigen Sachverhalt unterbreitet. Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit soll im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Offenheit und Ehrlichkeit gewährleisten und verbietet es, dem Betriebsrat Informationen zu geben beziehungsweise ihm vorzuenthalten, aufgrund derer beziehungsweise ohne die bei ihm ein falsches Bild über den Kündigungssachverhalt entstehen könnte. Schildert der Arbeitgeber dem Betriebsrat bewusst und gewollt unrichtige oder unvollständige – und damit irreführende – Kündigungssachverhalte, ist die Anhörung unzureichend und die Kündigung unwirksam (vgl. BAG, Urteil v. 26.03.2015 – 2 AZR 417/14 –). Die subjektive Überzeugung des Arbeitgebers von der Relevanz oder Irrelevanz bestimmter Umstände ist für den Umfang der Unterrichtung nach § 102 Abs. 1 S. 2 BetrVG nicht maßgeblich, wenn dadurch der Zweck der Betriebsratsanhörung verfehlt würde. Der Arbeitgeber darf ihm bekannte Umstände, die sich bei objektiver Betrachtung zu Gunsten des Arbeitnehmers auswirken können, dem Betriebsrat nicht deshalb vorenthalten, weil sie für seinen eigenen Kündigungsentschluss nicht von Bedeutung waren (vgl. BAG, Urteil v. 16.07.2015, –2 AZR 15/15 –).

2.

Die Beklagte hat nicht dargelegt, dass sie den in ihrem Betrieb gewählten Betriebsrat nach diesen Grundsätzen vor Ausspruch der streitbefangenen Kündigung angehört hat.

a)

Die Beklagte beschränkt sich unter Vorlage eines Anhörungsschreibens auf die Behauptung, der Betriebsrat sei ordnungsgemäß angehört worden, der Personalleiter habe das Anhörungsschreiben dem Betriebsrat übergeben und nach Ablauf der Anhörungsfrist die Kündigung ausgesprochen. Dieser Vortrag ist nicht ausreichend, um als schlüssige Reaktion auf die Rüge der ordnungsgemäßen Betriebsratsanhörung seitens des Klägers angesehen zu werden.

Rügt der Arbeitnehmer die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates, so hat der Arbeitgeber im Einzelnen darzulegen, wann und unter Mitteilung welcher Tatsachen der Betriebsrat zu der beabsichtigten Kündigung angehört wurde, wann dem Be-

...

4 Ca 945/16

- 6 -

etriebsrat gegebenenfalls ein Anhörungsschreiben zugegangen ist und ob und gegebenenfalls wann und wie der Betriebsrat reagiert hat. Solange der Arbeitgeber dieser Darlegungslast nicht nachkommt, ist davon auszugehen, dass die Betriebsratsanhörung nicht ordnungsgemäß erfolgt ist (vgl. BAG v. 20.01.2000 – 2 AZR 378/99 –; v. 20.06.2013 – 6 AZR 805/11 –).

Diese Situation ist hier gegeben, da die Beklagte sich auf die wertende Behauptung beschränkt, der Betriebsrat sei ordnungsgemäß angehört worden, ohne Einzelheiten zum Zeitpunkt und zum Inhalt dieser Anhörung darzulegen. Diese Darlegung wird auch nicht durch die Vorlage des Anhörungsschreibens als Beweismittel ersetzt.

Ein Beweismittel soll den zuvor erfolgten Tatsachenvortrag bekräftigen, nicht diesen ersetzen. Eine Partei kommt ihrer Darlegungslast nicht durch die Bezugnahme auf dem Schriftsatz beigefügter Anlagen nach. Anlagen können lediglich zur Erläuterung des schriftsätzlichen Vortrages oder als dessen Beleg dienen, diesen aber nicht ersetzen. Es ist nicht Aufgabe des Gerichts, aus Anlagen zu einem Schriftsatz selbst einen Sachverhalt zu ermitteln (vgl. BAG v. 16.05.2012 – 5 AZR 347/11 –). Die entsprechenden Daten und – wenigstens – der wesentliche Inhalt der Betriebsratsanhörung hätten schriftsätzlich vorgetragen werden müssen.

b)

Den Beweisanträgen der Beklagten brauchte nicht nachgegangen zu werden. Sowohl die nähere Beschäftigung mit dem Anhörungsschreiben als Urkundsbeweis als auch die Einvernahme des benannten Zeugen hätten die Durchführung eines unzulässigen Ausforschungsbeweises dargestellt.

Gemäß § 173 ZPO muss die beweispflichtige Partei diejenigen Tatsachen bezeichnen, zu denen der Zeuge vernommen werden soll. Tatsachen sind konkrete, nach Zeit und Raum bestimmte, der Vergangenheit oder der Gegenwart angehörende Geschehnisse oder Zustände (vgl. BAG vom 15.12.1999 – 5 AZR 566/98 –). Dabei dürfen an die Substantiierungslast der darlegungspflichtigen Partei keine überzogenen Anforderungen gestellt werden. Die Partei ist nicht verpflichtet, den streitigen Le-

...

4 Ca 945/16

- 7 -

benssachverhalt in allen Einzelheiten darzustellen. Vielmehr genügt sie ihrer Darlegungslast bereits dadurch, dass sie Tatsachen vorträgt, die in Verbindung mit einem Rechtssatz geeignet sind, die geltend gemachte Rechtslage als entstanden erscheinen zu lassen. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, welche Angaben einer Partei zumutbar und möglich sind. Falls sie keinen Einblick in die maßgeblichen Geschehensabläufe hat, und die Darlegung und die Beweisführung deshalb erschwert sind, kann sie auch nur vermutete Tatsachen behaupten und unter Beweis stellen. Bei der Prüfung, ob ein Parteivorbringen hinreichend durch die Darlegung konkreter Einzeltatsachen substantiiert ist, ist zu berücksichtigen, ob sich die Geschehnisse im Wahrnehmungsbereich der Partei abgespielt haben. Zu einem unzulässigen Ausforschungsbeweis wird der Beweisantrag unter solchen Umständen erst, wenn die Parteien ohne greifbare Anhaltspunkte für das Vorliegen eines bestimmten Sachverhaltes willkürlich und rechtsmissbräuchliche Behauptungen aufs „Geradewohl“ oder „ins Blaue hinein“ anstellt (vgl. LAG Hamm vom 22.01.2008 – 9 Sa 1030/07 – mit zahlreichen weiteren Nachweisen).

Die Beklagte hat hinsichtlich der Betriebsratsanhörung keine Tatsachen vorgetragen, sondern lediglich wertende Behauptungen aufgestellt. Auf die vorstehenden Ausführungen unter I. 2. a). darf verwiesen werden. Die erforderlichen Tatsachen wären erst durch die Beweisaufnahme Prozessgegenstand geworden.

II.

Die Kostenentscheidung ergeht gemäß §§ 46 Abs. 1 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO. Die Beklagte hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Streitwert wurde gemäß §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ff. ZPO festgesetzt.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

...

4 Ca 945/16

- 8 -

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Bäcker

Beglaubigt.
Iserlohn, den 13.10.2016
Graß, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Dieses Schriftstück wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig. § 169 Abs. 3 ZPO.