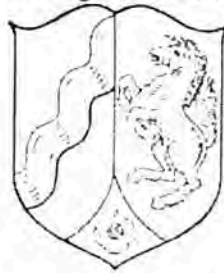


Aktenzeichen
4 Ca 1961/14

beglaubigte Abschrift

Verkündet am: 08.07.2015



als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Iserlohn
Im Namen des Volkes
Urteil

◀ Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hagen	
14. JULI 2015	
Erledigt	Ersten + Termin
	Gearbeitet B

In dem Rechtsstreit

- Klägerin -

RH 1418 } not
RB 1419 }

Prozessbevollmächtigter:

DGB Rechtsschutz GmbH, Körnerstr. 43, 58095 Hagen

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Iserlohn
auf die mündliche Verhandlung vom 08.07.2015
durch die Richterin am Arbeitsgericht Lucke-Claes
sowie die ehrenamtlichen Richter Hellmich und Käding

für Recht erkannt:

...

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der außerordentlichen Kündigung der Beklagten vom 29.09.2014 aufgelöst worden ist.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits tragen die Parteien je 50 %.

Der Wert des Streitgegenstandes wird 7.577,20 € festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung sowie einen (hilfsweise gestellten) Weiterbeschäftigungsantrag der Klägerin.

Die Beklagte betreibt im Rahmen der Jugendhilfe eine stationäre Wohngruppe für Mütter bzw. Väter mit Kindern.

Die 1954 geborene Klägerin ist seit dem 01.04.2011, zunächst befristet, als Mitarbeiterin der Jugendhilfe bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Grundlage der Beschäftigung ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag (vgl. Anlage zur Klage, Blatt 6 ff.). Für ihre Tätigkeit erhielt die Klägerin zuletzt 1.894,30 € brutto im Monat.

Unter dem 30.08.2012 erteilte die Beklagte der Klägerin eine erste Abmahnung mit dem Vorwurf, bei der Begleitung eines Kindes zur Notfallsprechstunde dem Arzt notwendige Informationen (insbesondere eine Schweigepflichtentbindungserklärung der Mutter) nicht vorgelegt zu haben. Wegen der Stellungnahme der Klägerin zu dieser Abmahnung wird auf die Anlage K 4 zum Schriftsatz der Klägerin vom 20.01.2015, Blatt 68 der Akte, Bezug genommen.

Die Klägerin war zuletzt für die Betreuung der Kinder der der Beklagten anvertrauten Mütter und Väter zuständig. Dabei stand ihr ein gewisser Handlungsspielraum in

Bezug auf die Koordination ihrer Arbeit im Team oder als einzelne Arbeit mit einem Kind zu. Als es im Frühjahr 2014 bei der Koordination der Tätigkeiten der Klägerin zu Problemen kam, forderte die Beklagte die Klägerin auf, ein Lösungskonzept zu erarbeiten. Dazu fand am 16.05.2014 ein erstes Gespräch zwischen der Klägerin und Vertretern der Beklagten statt, an dem auch ein Betriebsratsmitglied teilnahm. In der Folge bat die Klägerin um ein weiteres Gespräch. Dieses wurde auf den 16.06.2014, 13.00 Uhr, anberaumt. Auf das diesbezüglich Einladungsschreiben der Pädagogischen Leiterin vom 03.06.2014 (Anlage K 5 zum Schriftsatz der Klägerin vom 20.01.2015, Blatt 70 der Akte) wird Bezug genommen.

In der Folge stellte sich heraus, dass die Betriebsratsvorsitzende zu diesem Termin verhindert war. Deshalb baten sowohl der Betriebsrat als auch die Klägerin um Verlegung des Termins, obwohl ein anderes Betriebsratsmitglied die Klägerin hätte begleiten können. Mit Email vom 13.06.2015 erklärte die Pädagogische Leiterin dass der Termin bestehen bleibe, jedoch zeitlich auf 15.00 Uhr verlegt werde. An dem Gespräch sollte – wie die Klägerin erst unmittelbar zuvor erfuhr – auch die Prokuristin teilnehmen. Im Ergebnis nahm die Klägerin den Gesprächstermin nicht wahr. Wegen dieses Vorfalls erteilte die Beklagte der Klägerin am 24.06.2014 eine schriftliche Abmahnung. Darin rügte sie – soweit hier von Interesse – u.a. das Folgende:

Aus unserer Sicht haben Sie um ein Gespräch gebeten. Zu diesem Gespräch wurden Sie unmissverständlich während Ihrer geplanten Arbeitszeit durch die Geschäftsleitung gebeten. Damit war dieser Termin eine vom Arbeitsrecht gedeckte Anweisung zur Verrichtung einer bestimmten Tätigkeit. Gern habe wir, obwohl der Betriebsrat bei solchen Maßnahmen keine vom Betriebsverfassungsgesetz gedeckten Mitwirkungsrechte hat, das Beisein eines BR-Mitglieds akzeptiert. Ihre Verweigerung den ordnungsgemäß geplanten Termin nicht wahrzunehmen hat den betrieblichen Ablauf erheblich gestört und Kapazitäten unnötig gebunden. Ihre Verweigerung eine, in den betrieblichen Ablauf passende Planung ihres Einsatzes vorzunehmen und sich an diesem Plan zu halten, stört den betrieblichen Ablauf ebenso in erheblichem Maße."

Am 03.09.2014 erteilte die Beklagte der Klägerin eine weitere Abmahnung mit dem Vorwurf, dass die Klägerin – was unstreitig ist – während ihrer Arbeitszeit und auf Briefpapier der Beklagten ein Schreiben an die Beklagte verfasst hatte, in welchem sie die Entfernung einer im Jahr 2012 ausgesprochenen Abmahnung aus der Personalakte verlangte.

Am 26.09.2014 war für 8.30 Uhr ein weiteres Gespräch von der Pädagogischen Leiterin anberaumt worden. Hintergrund waren Probleme bei der Schichteinteilung der Klägerin für Oktober 2014. Die Dienstpläne der Jugendhilfe werden monatsweise im Voraus erstellt. Dabei dürfen die Mitarbeiter zuvor Wünsche hinsichtlich der Nachtdienste und der Freischichten äußern, die – soweit betrieblich machbar – Berücksichtigung finden. Trotz entgegenstehend geäußerter Wünsche war die Klägerin für den 30./31.10.2014 zu Nachtdiensten eingeteilt worden. Zumindest die Nachtschicht am 31.10.2014 wollte die Klägerin aufgrund privater Termine nicht wahrnehmen, was sie der Wohngruppenleiterin per Mail mitteilte. Für Oktober 2014 hatte die Pädagogische Leiterin jedoch angeordnet, dass der Dienstplan nicht durch den Tausch von Diensten verändert werden sollte. Gegenstand des anberaumten Gesprächs sollte die Koordinierung der Aufgaben der Klägerin sein.

Da ein Betriebsratsmitglied wegen zeitlicher Verhinderung an dem Gespräch nicht hätte teilnehmen können, sagte die Klägerin den Termin per Mail am 25.09.2014, gegen 16.37 Uhr gegenüber der Wohngruppenleiterin sowie der Pädagogischen Leiterin ab. Wegen eines Rechtschreibfehlers in der Emailadresse erfuhr die Pädagogische Leiterin erst am 26.09.2014 nach 8.30 Uhr durch Wohngruppenleiterin von dieser Absage. In ihrer Email bot die Klägerin an, am 30.10.2014 den Nachtdienst ab 22.00 Uhr zu verrichten und am 31.10.2014 den Tagdienst zu übernehmen.

Mit Schreiben vom 29.09.2014 hörte die Beklagte den Betriebsrat schriftlich zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung zum 30.09.2014 an. Das Anhörungsschreiben hat – soweit hier von Interesse – den folgenden Inhalt:

„Sehr geehrte Betriebsratsmitglieder,

nach Abschluss des Anhörungsverfahrens außerordentlich am 30.09.2014
zum 30.09.2014 verhaltensbedingt zu kündigen.

Der beabsichtigten Kündigung liegt im Einzelnen folgender Sachverhalt
zugrunde:

Die Arbeitnehmerin wurde bereits wegen eines gleichartigen Vergehens
abgemahnt. Eine Kopie der Abmahnung und des Kündigungsschreibens
sowie der E-Mail von Frau an Frau liegen diesem
Dokument bei.

Nunmehr hat Frau wiederum einen dienstlich anberaumten Termin
abgesagt. Eine Mitwirkung des Betriebsrats war für diesen Termin in keiner
Weise nötig. Es sollte lediglich um die Verteilung der Dienste gehen. Das ist
ein vollumfänglich im Weisungsrecht des Arbeitgebers liegender Sachverhalt
und bedarf keinerlei kollektiver Mitbestimmung. Frau war über diesen
Sachverhalt vorab informiert worden.

Der Betriebsrat wird gebeten, die Stellungnahme vor dem beabsichtigten
Kündigungstermin abzugeben.“

Mit Schreiben vom 29.09.2014 kündigte die Beklagte das zwischen den Parteien
bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich zum 31.10.2014.

Gegen diese Kündigung wendet sich die Klägerin mit ihrer am 09.10.2014 beim
Arbeitsgericht eingegangenen Klage und begehrt hilfsweise ihre
Weiterbeschäftigung.

Die Klägerin ist der Auffassung, die ausgesprochene Kündigung sei insgesamt
unwirksam.

Dazu vertritt sie zunächst die Auffassung, die Abmahnungen aus dem Monat August 2012 sowie diejenige vom 03.09.2014 wegen eines Vorfalls am 18.08.2014, seien nicht einschlägig.

Die Abmahnung vom 24.06.2014 sei unberechtigt. Dabei sei zunächst zu beachten, dass die Klägerin selbst um ein Gespräch gebeten habe. Zudem habe die Pädagogische Leiterin in der Einladung erwähnt, dass das Gespräch „gemeinsam mit Frau und dem Betriebsrat“ stattfinden solle. Daher sei die Teilnahme des Betriebsrates an solchen Gesprächen wohl betriebsüblich. Im Übrigen habe der Betriebsrat am 12.06.2014 per Mail mitgeteilt, dass er um die Verlegung des Termins bitten werde, wenn die Klägerin ausschließlich mit der Betriebsratsvorsitzenden an dem Gespräch teilnehmen wolle. Als sie (die Klägerin) dann am 13.06.2014 durch die Mail der Pädagogische Leiterin erfahren habe, dass der Termin bestehen bleiben solle, habe sie sich bei dem Betriebsratsmitglied erkundigt, was sie tun solle. Insbesondere habe sie gefragt, ob sie alleine zu dem Gespräch gehen müsse bzw. anderenfalls Probleme bekomme. Dies habe das Betriebsratsmitglied ausdrücklich verneint. Insoweit habe sich die Klägerin in einem unvermeidbaren Rechtsirrtum befunden.

Die Abmahnung vom 24.06.2014 sei darüber hinaus inhaltlich falsch. So habe das Gespräch nicht um 13.00 Uhr, sondern um 15.00 Uhr stattfinden sollen. Im Übrigen sei nicht erwähnt, dass die Absage wohl durch den Betriebsrat erfolgt sei.

Auch den Kündigungsvorwurf hält die Klägerin im Weiteren für unberechtigt. Dazu behauptet sie, sich vor der Absage des Termins wegen zeitlicher Verhinderung aller Betriebsratsmitglieder zunächst an das ehemalige Betriebsratsmitglied gewendet zu haben. Diese habe sie am 25.09.2014 gefragt, ob sie an dem Gespräch auch ohne Unterstützung des Betriebsrates teilnehmen müsse. Das Betriebsratsmitglied habe daraufhin geäußert „Morgen kann keiner von uns, Da musst du dann nicht hin.“ Die Klägerin habe sich erneut erkundigt, ob in diesem Fall Ärger zu erwarten sei. Das ehemalige Betriebsratsmitglied habe daraufhin geantwortet: „Nein. Und du gehst in Zukunft auch gar nicht mehr ohne uns zu einem Gespräch.“ Mithin habe sie sich erneut in einem Rechtsirrtum

befunden, den sie durch die Nachfrage beim Betriebsrat noch ausdrücklich hatte vermeiden wollen.

Zudem ist die Klägerin der Auffassung, dass sie sämtliche Lösungsansätze hinsichtlich der Schichteinteilung bereits in ihrer Email am 25.09.2014 ihrer Vorgesetzten übermittelt habe. Auch in dem Gespräch habe sie andere Lösungen nicht anbieten können. Außerdem habe die Beklagte die Dienste auch einfach kraft Weisungsrecht anordnen können, so dass ein Gespräch letztlich obsolet gewesen sei.

Schlussendlich habe der Gesprächstermin außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit gelegen. Die Klägerin war – unstreitig – am 26.09.2014 erst zum Nachtdienst eingeteilt.

Im Weiteren hält die Klägerin die Betriebsratsanhörung sowohl im Hinblick auf die außerordentliche als auch auf die ordentliche Kündigung für unwirksam. Zum Einen bestreitet sie, dass die Betriebsratsanhörung überhaupt so durchgeführt wurde, wie von der Beklagten behauptet. Falls dem Anhörungsschreiben tatsächlich das Kündigungsschreiben als Anlage beigelegt gewesen sei, zeige dies zudem, dass die Beklagte bereits endgültig entschlossen gewesen und die Anhörung eine reine Förmerei gewesen sei. Darüber hinaus sei das Anhörungsschreiben nach Zeit, Ort und Vorfall viel zu unsubstantiiert. Die Klägerin bestreitet weiter, dass es eine außerordentliche Betriebsratssitzung am 29.09.2014 gegeben habe. Letztlich habe die Beklagte jedenfalls dem Betriebsrat unzulässig die zumindest dreitägige Stellungnahmefrist verkürzt.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche Kündigung noch die hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten vom 29.09.2014 beendet worden ist oder wird;

im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. und/oder zu 2. die Beklagte zu verurteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluss des

Die Beklagte beantragt,

Spätestens in Kenntnis des eindeutigen Wortlauts der Abmahnung vom 24.06.2014 habe die Klägerin erkennen können und müssen, dass die Beklagte die Absage

anberaumter Personalgespräche vor dem Hintergrund, dass ein „bestimmtes“ Betriebsratsmitglied nicht daran teilnehmen könne, nicht dulden werde. Auf das Fehlen eines vom Betriebsverfassungsgesetz gedeckten Mitwirkungsrechts sei schließlich ausdrücklich hingewiesen worden.

Selbst wenn die Betriebsratsmitglieder und Zeuginnen der Klägerin im Juni und September 2014 – was die Beklagte im Übrigen bestreitet – mitgeteilt hätten, die Klägerin müsse nicht ohne Beistand des Betriebsrates zu Gesprächen mit der Arbeitgeberin erscheinen, habe dies keine rechtlichen Konsequenzen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien und der von ihnen geäußerten Rechtsauffassungen wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Protokoll des Kammertermins vom 08.07.2015 Bezug genommen. Die Kammer hat Beweis erhoben über den Ablauf und Inhalt der von der Beklagten behaupteten Betriebsratsanhörung durch Vernehmung der Zeugin . Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird ebenso auf das Protokoll des Kammertermins vom 08.07.2015 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist nur in dem ausgeurteilten Umfang begründet. Im Übrigen ist sie unbegründet.

I.

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Feststellung, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der außerordentlichen Kündigung der Beklagten vom 29.09.2014 sein Ende gefunden hat, denn diese Kündigung erweist sich als unwirksam.

1.

Die Klägerin hat rechtzeitig innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG Feststellungsklage erhoben. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind die

Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes anzuwenden, da die Klägerin seit dem 01.04.2011 und mithin im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung länger als sechs Monate im Betrieb der Beklagten beschäftigt war und die Beklagte in der Regel mehr als fünf/zehn vollbeschäftigte Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden beschäftigt (§§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG).

2.

Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wurde durch die außerordentliche Kündigung vom 29.09.2014 nicht aufgelöst worden. Es fehlt an einem wichtigen Grund zur Kündigung im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB.

a)

Nach § 626 Abs. 1 BGB kann ein Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB ist zunächst zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalles an sich geeignet ist, einen wichtigen Kündigungsgrund abzugeben. Dabei muss bereits festgestellt werden, ob der an sich zur außerordentlichen Kündigung geeignete Sachverhalt im Streitfall zu einer konkreten Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat. Liegt ein solcher Sachverhalt vor, so bedarf es der weiteren Prüfung, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles und der Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zumutbar ist (BAG, Urteil vom 20.11.1997, 2 AZR 805/96, juris; BAG, Urteil vom 20.1.1994, 2 AZR 521/93; AP Nr. 115 zu § 626 BGB; LAG Köln, Urteil vom 17.4.2002, 7 Sa 462/01).

b)

Ein wichtiger Grund zur Kündigung kann nicht nur in einer erheblichen Verletzung der vertraglichen Hauptleistungspflichten liegen. Auch die schuldhafte Verletzung von Nebenpflichten kann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung sein

(BAG, Urteil vom 12.05.2010, 2 AZR 845/08, juris). Da die ordentliche Kündigung die übliche und grundsätzlich ausreichende Reaktion auf die Verletzung einer Nebenpflicht ist, kommt eine außerordentliche Kündigung nur in Betracht, wenn das Gewicht dieser Pflichtverletzung durch erschwerende Umstände verstärkt wird (BAG, Urteil vom 15.01.1986, 7 AZR 128/83, juris).

c)

Als Vertragspflichtverletzung, die grundsätzlich eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen vermag, ist ein nachhaltiger Verstoß des Arbeitnehmers gegen berechnigte Weisungen des Arbeitgebers anzusehen (BAG, Urteil vom 12.05.2010, 2 AZR 845/08, aaO). Ebenso kann die erhebliche Verletzung der den Arbeitnehmer gemäß § 241 Abs. 2 BGB treffenden Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers einen wichtigen Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB bilden. Der konkrete Inhalt dieser Pflicht ergibt sich aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis und seinen spezifischen Anforderungen, Ohne dass es einer besonderen Vereinbarung bedürfte (BAG, Urteil vom 26.03.2009, 2 AZR 953/07).

d)

Hier hat sich die Klägerin - im wiederholten Falle - der Weisung der Beklagten, an einem dienstlichen Gespräch teilzunehmen, widersetzt. Dadurch hat sie gegen eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht verstoßen. Hier hatte die Beklagte für den 26.09.2014 ein Gespräch u.a. mit der fachlichen Vorgesetzten der Klägerin, der Arbeitnehmerin anberaumt hatte, um im Wesentlichen über die Dienstplaneinteilung der Klägerin im Oktober zu reden. Ihre - kurzfristige - Absage hinsichtlich der Teilnahme an dem Gespräch begründete die Klägerin mit dem Umstand, dass ein Betriebsratsmitglied an diesem Gespräch aus zeitlichen Gründen nicht hätte teilnehmen können.

Ein Anspruch der Klägerin auf Begleitung durch ein Betriebsratsmitglied ist hingegen nicht erkennbar. Ein solcher Anspruch ergibt sich insbesondere nicht aus § 82 Abs. 2 BetrVG. Danach ist der Anspruch eines Arbeitnehmers auf die in den §§ 81 Abs. 4, 82 Abs. 2, 83 Abs. 1 und 84 Abs. 1 BetrVG genannten Gesprächsanlässe beschränkt. Inhalt des Gesprächs am 26.09.2014 sollte - was der Klägerin bekannt war - ihr mehrfach geäußelter Wunsch sein, den Nachtdienst am 30. und

31.10.2014 aufgrund privater Verpflichtungen nicht wie im Dienstplan aufgeführt wahrzunehmen. Diesen Wunsch hatte sie zuvor der Wohngruppenleiterin mitgeteilt, die aufgrund einer Weisung der Pädagogischen Leiterin eine Änderung des Dienstplans oder einen Tausch der Schichten nicht veranlassen konnte und wollte. Somit lag erkennbar kein gesetzlich anerkannter Anspruch der Klägerin auf Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds vor.

Die von der Klägerin zitierte Entscheidung des LAG Mecklenburg-Vorpommern (3 Sa 43/11 vom 14.09.2011, juris) führt zu keiner abweichenden Bewertung. Auch in dem dort zu entscheidenden Fall hat das LAG Mecklenburg-Vorpommern deutlich gemacht, dass ein Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet ist, an Personalgesprächen teilzunehmen. Ein Anspruch auf Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds wurde sodann anerkannt, soweit der Arbeitnehmer in diesem Fall aufgrund erheblicher Störungen in der Arbeitsatmosphäre damit rechnen und befürchten musste, dass die Frage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Gegenstand des Gespräches werden würde. Erschwerend kam hinzu, dass der dortige Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gesprächsinhalte nicht zuvor mitgeteilt hatte. Dieser Sachverhalt ist auf den vorliegenden Fall erkennbar nicht übertragbar. Aus dem Email-Verkehr zwischen der Klägerin, der Wohngruppenleiterin und der Pädagogischen Leiterin (Bl. 66 f der Akte) ist klar erkennbar, dass Thema des Gesprächs die konkrete Einteilung der Klägerin sowie die Akzeptanz derselben durch die Klägerin sein sollte. Als „Betreff“ war in der Mail folgerichtig „Klärung Arbeitszeiten/Absprachen“ benannt. Anhaltspunkte dafür, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstehen könnte, sind nicht erkennbar. Es mag sein, dass die Klägerin das anstehende Gespräch subjektiv als unangenehm empfunden haben mag. Dieser Umstand rechtfertigt es hingegen nicht, dass sich die Klägerin der Weisung ihrer Vorgesetzten widersetzt.

Schlussendlich vermag die Kammer nicht zu erkennen, dass bei der Beklagten eine betriebliche Übung dahingehend bestünde, Personalgespräche aller Art nur unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitgliedes zu führen. Eine solche Übung leitet die Klägerin daraus ab, dass die Beklagte ausweislich der Abmahnung vom 24.06.2014 ausführt, dass sie das „Beisein eines Betriebsratsmitglieds gerne akzeptiert hätten“. Dabei zitiert die Klägerin in ihrem Schriftsatz vom 20.01.2015 bereits unvollständig und damit erkennbar aus dem Zusammenhang gerissen. Der maßgebliche Passus

der Abmahnung vom 24.06.2014 lautet „Gern haben wir, obwohl der Betriebsrat bei solchen Maßnahmen keine vom Betriebsverfassungsgesetz gedeckten Mitwirkungsrechte hat, das Beisein eines BR-Mitglieds akzeptiert.“ Wenn die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an Personalgesprächen im Betrieb der Beklagten ohnehin geübte Praxis wäre, hätte dieser Hinweis nicht erfolgen müssen und würde auch keinen Sinn ergeben. Die Formulierung spricht vom Wortlaut her vielmehr dafür, dass es sich um eine Einzelfallentscheidung handelt. Weitere Tatsachen, die den Schluss darauf zuließen, der Betriebsrat sei bei allen Personalgesprächen anwesend, hat die Klägerin nicht vorgetragen. Insbesondere hat sie keinen einzigen Fall benannt, in dem etwa ein Kollege in einem Fall, der außerhalb des Anwendungsbereichs von § 82 Abs. 2 BetrVG liegt, von einem Betriebsratsmitglied begleitet worden wäre.

e)

Die Kammer ist zudem der Auffassung, dass es sich bei der Anberaumung des Gesprächs am 26.09.2014 um eine berechtigte Weisung der Arbeitgeberin gehandelt hat. Dabei ist grundsätzlich davon auszugehen, dass der Arbeitgeber als weisungsberechtigte Partei des Arbeitsverhältnisses entscheiden kann und darf, wie die Arbeitsabläufe im täglichen Betrieb geregelt werden. Im Hinblick auf die Einteilung im Rahmen eines Schichtbetriebs kann der Arbeitgeber dabei – im Rahmen der arbeitsvertraglichen Regelungen – den Arbeitnehmern verbindliche Weisungen erteilen, also eine verbindliche Einteilung vornehmen. Diese Weisungen müssen im Einzelfall billigem Ermessen entsprechen. Nicht näher bezeichnete private Hinderungsgründe von Arbeitnehmern sind dabei jedoch unbeachtlich. Insoweit irritiert die Auffassung der Klägerin, das Gespräch am 26.09.2014 sei obsolet gewesen, weil sie ihre Lösungsansätze für die missliebigen Nachtschichten bereits per Mail mitgeteilt habe und die Beklagte darüber hinaus die Schichten im Wege des Direktionsrechts einfach hätte anordnen können. Letzteres ist rechtlich korrekt. Dennoch hatte sich die Beklagte offenbar entschlossen, sich nicht auf ihr einseitiges Weisungsrecht zurückzuziehen, sondern die Problematik in einem Gespräch zu erörtern. Da die Klägerin bislang – und in der Folge – ihre privaten Hinderungsgründe nicht näher bezeichnet hatte, hätte dieses Gespräch ihr ggf. die Möglichkeit gegeben, aner kennenswerte Gründe für einen Tausch der Nachtschichten am 30./31.10.2014 anzuführen und damit die Bereitschaft der

Beklagten, auf ihr Ansinnen einzugehen, zu steigern. Zudem bieten Gespräche – besser als schriftlicher Mailverkehr – die Möglichkeit, atmosphärische Störungen in der Kommunikation zu beheben und eine verbindliche Vorgehensweise etwa hinsichtlich der Absprache von Arbeitszeiten zu vereinbaren. Dass die Klägerin einer solchen Vorgehensweise gegenüber nicht aufgeschlossen ist, macht die Weisung der Beklagten nicht unwirksam. Es obliegt im Übrigen nicht der Klägerin als Arbeitnehmerin zu entscheiden, ob eine arbeitsvertragliche Verpflichtung einseitig (schriftlich) im Wege des Direktionsrechts oder im Rahmen eines gemeinsamen Gesprächs konkretisiert wird.

f)

Das Fehlverhalten ist der Klägerin darüber hinaus auch vorwerfbar. Sie kann sich insbesondere nicht darauf berufen, dass ihr durch ein Betriebsratsmitglied – die Zeugin – auf Nachfrage mitgeteilt worden sei, sie brauche nicht ohne die Unterstützung des Betriebsrates zu einem Personalgespräch erscheinen. Dabei unterstellt die Kammer in der Folge zugunsten der Klägerin, dass die Zeugin diese Aussage – was die Beklagte bestreitet – tatsächlich getätigt hat. Ungeachtet dessen kann sich die Klägerin zur Überzeugung der Kammer nicht darauf berufen, sie habe sich hinsichtlich ihrer Verpflichtung, der Weisung der Beklagten zur Teilnahme an dem Gespräch am 26.09.2014 nachzukommen, in einem Rechtsirrtum befunden.

Spätestens in Kenntnis der Abmahnung, die der Klägerin am 24.06.2014 erteilt worden war, hatte sie Grund und Anlass, sich anderweitigen juristischen Rat einzuholen. Unabhängig davon, ob die Abmahnung den vorgefallenen Sachverhalt korrekt wiedergibt und sich im Übrigen als rechtswirksam erweist, lässt sich dem Text unmissverständlich der Hinweis entnehmen, dass ein „vom Betriebsverfassungsrecht gedecktes Mitwirkungsrecht“, nicht besteht. Eine Abmahnung erfüllt neben der Ausübung des Rügerechts durch den Arbeitgeber auch stets eine Warnfunktion. Bei der Bewertung einer Abmahnung im Rahmen eines so genannten „Entfernungsrechtsstreits“ ist zwar u.a. maßgeblich, ob der Arbeitgeber die schriftlich manifestierte Rüge inhaltlich korrekt und so hinreichend bestimmt formuliert hat, dass auch ein verständiger Dritter den Sachverhalt zutreffend erfassen kann. Vorliegend stellt sich indes im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses die Frage, ob die

Klägerin durch den Ausspruch der Abmahnung hinreichend „gewarnt“ war und erkennen konnte, welches Verhalten der Arbeitgeber beanstandete. Dies ist nach Auffassung der Kammer der Fall. Die Beklagte hat ihre rechtliche Bewertung der Teilnahme des Betriebsrates an einem Personalgespräch deutlich formuliert. Die Kammer ist zudem davon überzeugt, dass die Klägerin auch tatsächlich erkannt hat, dass es sich bei der Frage der Teilnahme des Betriebsrates und ihrer damit einhergehenden Verweigerungshaltung um ein rechtliches Problem handelt. Nach eigenem Vorbringen hat sie das Betriebsratsmitglied am 25.09.2014 nochmals ausdrücklich gefragt, ob es wirklich keinen „Ärger“ gebe, wenn sie die Teilnahme an dem Gespräch am Folgetag mangels Beistand des Betriebsrates verweigern würde. In Kenntnis der Abmahnung vom 24.06.2014 hat die Klägerin mit dem Wort „Ärger“ offensichtlich laienhaft ihre Befürchtung ausgedrückt, die Weigerung der Teilnahme könne arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, mithin eine weitere Abmahnung oder eine Kündigung. Damit hat für sie erkennbar Anlass bestanden, sich zuverlässigen Rechtsrat zu holen. Für rechtliche Auskünfte ist der Betriebsrat nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsrechtes nämlich nicht zuständig.

Im Ergebnis liegt ein wichtiger Grund, der „an sich“ zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung berechtigen kann, vor.

g)

Dennoch erweist sich die außerordentliche Kündigung vorliegend als unwirksam, weil der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles und der Abwägung der Interessen beider Parteien jedenfalls bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar war. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn mildere Mittel als Reaktion auf die eingetretene Vertragsstörung ausscheiden (BAG, Urteil vom 12.05.2010, 2 AZR 845/08, aaO). Aus diesem Grund erweist sich die ausgesprochene außerordentliche Kündigung als unverhältnismäßig.

(1)

Die Unverhältnismäßigkeit ergibt sich jedoch nicht daraus, dass es an einer einschlägigen vorherigen Abmahnung fehlen würde.

(aa)

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt für eine verhaltensbedingte Kündigung – sowohl außerordentlich als auch ordentlich – das so genannte Prognoseprinzip. Der Zweck der Kündigung ist nicht die Sanktion für eine Vertragspflichtverletzung, sondern eine Vermeidung von weiteren Vertragspflichtverletzungen. Die eingetretene Pflichtverletzung muss sich auch zukünftig noch belastend auswirken. Deshalb setzt eine Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung regelmäßig eine Abmahnung voraus. Sie dient der Objektivierung der Prognose. Die Abmahnung ist zugleich auch Ausdruck des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Eine verhaltensbedingte Kündigung ist nicht gerechtfertigt, wenn es andere geeignete Mittel gibt, um eine zukünftige Vertragsstörung zu beseitigen oder zu vermeiden. Diese Ansicht hat auch durch die gesetzliche Regelung des § 314 Abs. 2 BGB eine gesetzgeberische Bestätigung gefunden. Eine Abmahnung ist unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung in der Zukunft – trotz Abmahnung nicht erwartet werden kann oder es sich um eine solch schwere Pflichtverletzung handelt, deren Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne weiteres erkennbar ist und bei der eine Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen werden kann (LAG München, Urteil vom 03.11.2006, 9 Sa 56/08, Juris; BAG, Urteil vom 12.01.2006, 2 AZR 21/05, Juris). Diese Grundsätze gelten dabei nicht nur für Störungen im Leistungs- sondern auch für Störungen im Vertrauensbereich, wenn es sich um ein steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers handelt und eine Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden kann (BAG, Urteil vom 10.02.1999, 2 ABR 31/98, Juris).

Setzt der Arbeitnehmer nach einer Abmahnung sein vertragswidriges Verhalten fort oder kommt es in der Folgezeit zu Wiederholungsfällen, so ist regelmäßig die Prognose gerechtfertigt, dass der Arbeitnehmer sich auch künftig nicht vertragstreu verhalten wird (LAG Hamm, Urteil vom 23.8.2000, a.a.O.). Voraussetzung ist weiter, dass es sich um einschlägige Abmahnungen handeln muss, die vergeblich waren (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 16.6.1986, NZA 1987, 669 f.; LAG Köln, Urteil vom 7.10.1987, LAGE Nr. 15 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung).

(bb)

Hier hat die Beklagte ein vergleichbares Fehlverhalten der Klägerin am 16.06.2014 bereits mit einer Abmahnung vom 24.06.2014 gerügt.

Die Klägerin ist dabei der Auffassung, die Abmahnung könne keine Wirkung entfalten, da der Sachverhalt nicht korrekt wieder gegeben sei. So rügt sie, dass die Besprechung nicht um 13.00 Uhr, sondern um 15.00 Uhr hatte stattfinden sollen. Im Übrigen sei ihr ein Pflichtverstoß nicht vorzuwerfen, da zum einen der Betriebsrat um eine Verlegung des Gesprächstermins gebeten habe und es sich im Übrigen um ein Gespräch gehandelt habe, um das sie selbst gebeten habe. Die beiden letzten Behauptungen entsprechen unter Berücksichtigung des im Übrigen unstreitigen Vorbringens der Parteien nicht ganz den Tatsachen. So mag der Betriebsrat sich auf Wunsch der Klägerin bemüht haben, den Gesprächstermin zu verlegen. In der Folge hat die Vorgesetzte der Klägerin, die Pädagogische Leiterin hingegen im Rahmen einer Email mitgeteilt, dass der Termin bestehen bleiben solle. In diesem Moment hat sich das Ersuchen der Klägerin um ein Gespräch in eine verbindliche Weisung der Arbeitgeberin umgewandelt. Die Weigerung der Klägerin, dieser Weisung nachzukommen, stellt einen Verstoß gegen nebenvertragliche Pflichten der Klägerin dar. So obliegt die Entscheidung, in welchem Rahmen Arbeitsabläufe besprochen und Arbeitsanweisungen konkretisiert werden, allein dem Arbeitgeber.

Die Abmahnung erweist sich im Weiteren auch nicht hinsichtlich der genannten Uhrzeit als unrichtig. Tatsächlich erfolgte die Einladung zunächst – wie in der Abmahnung benannt – für 13 Uhr. Erst nachdem der Versuch der Absage erfolgt war, wurde die Uhrzeit verändert, was der Klägerin – ausweislich der Abmahnung – „wenig später“ mitgeteilt wurde. Schlussendlich ist zu beachten, dass es vorliegend nicht um die Frage der Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte der Klägerin geht. In einem solchen Fall mag es korrekt sein, die Abmahnung „Wort für Wort“ auf ihre inhaltliche Richtigkeit und Bestimmtheit zu überprüfen und zu kontrollieren, ob – bei mehreren Vorwürfen – jeder einzelne Vorwurf zutreffend ist. Im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses erlangt indes die Frage Bedeutung, ob ein Arbeitnehmer durch eine vorausgehende einschlägige Abmahnung hinreichend gewarnt war, dass der Arbeitgeber ein dem Arbeitnehmer erkennbares Verhalten nicht dulden und im Wiederholungsfalle weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen

einleiten werde. Diese Voraussetzung erfüllt die Abmahnung vom 24.06.2014 jedenfalls. Die Klägerin konnte daraus unmissverständlich entnehmen, dass die Beklagte ihre Weigerung, ohne Beistand des Betriebsrates an einem Personalgespräch teilzunehmen, nicht dulden wollte. Der Sachverhalt war vergleichbar. Nach Auffassung der Kammer hätte die Klägerin sogar nach ihrem eigenen Vorbringen und Rechtsstandpunkt – nämlich der Auffassung, sie habe das Gespräch absagen dürfen, weil sie zuvor selbst darum gebeten hatte – besonders gewarnt gewesen sein müssen. Wenn die Beklagte schon ein solches Vorgehen nicht duldete, musste die Klägerin davon ausgehen, dass jedenfalls die Weigerung der Teilnahme an einem „nur“ von der Beklagten anberaumten Gespräch arbeitsrechtliche Folgen haben würde. Im Ergebnis liegt jedenfalls eine einschlägige Abmahnung vor.

Die weiteren Abmahnungen vom 30.08.2012 und 03.09.2014 sind hingegen nicht einschlägig. In der erst genannten wird eine arbeitsvertragliche Schlechtleistung gerügt. Die zweite beschäftigt sich mit dem Vorwurf, dass die Klägerin innerhalb der Arbeitszeit private Angelegenheiten erledigt hat (Verfassen eines Schreibens an die Beklagte hinsichtlich der im Jahr 2012 erteilten Abmahnung).

(2)

Dennoch war es der Beklagten unter Beachtung der Besonderheiten des Einzelfalles und der gebotenen Abwägung der beiderseitigen Interessen zuzumuten, das Arbeitsverhältnis noch bis zum Ablauf der einmonatigen ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen.

Dabei spricht gegen die Klägerin, dass sie auch im Prozess keinerlei Einsicht in die Vertragswidrigkeit ihres Verhaltens gezeigt hat, sondern sich vielmehr – wie sie im 1. Kammertermin am 15.04.2015 erläuterte, durch den Prozess eine Verhaltensänderung der maßgeblichen Verantwortlichen bei der Beklagten erhoffte. Zudem stellte die Notwendigkeit des Führens eines persönlichen Gesprächs über die Einteilung der Schichten in Frage und beharrte auf der Meinung, sie habe in dem konkreten Fall bereits schriftlich per Mail alle Lösungsvorschläge präsentiert. Dies wertet die Kammer als Indiz für eine Wiederholungsgefahr. Eine lange Betriebszugehörigkeit und ein mithin durch langjährige beanstandungsfreie

Zusammenarbeit erworbenen Vertrauensverhältnis kann angesichts der Betriebszugehörigkeit seit Mitte 2011 nicht berücksichtigt werden. Für die Beklagte spricht ein nachvollziehbares Interesse daran, die Betriebsabläufe möglichst reibungsfrei zu organisieren und aufkommende Probleme im Rahmen von Gesprächen möglichst schnell und nachhaltig zu beseitigen. Es ist der Beklagte nach Auffassung der Kammer jedenfalls nicht auf Dauer zumutbar, reguläre Gespräche über Art und Inhalt der Arbeitsabläufe mit der Klägerin nur im Beisein des Betriebsrates zu führen.

Im Ergebnis erscheint es der Beklagten dennoch zumutbar, in dem einen Monat der Kündigungsfrist auf persönliche Gespräche mit der Klägerin – jedenfalls ohne Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds – zu verzichten und die Konkretisierung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Klägerin einseitig im Wege des Direktionsrechts – ggf. sogar schriftlich – vorzunehmen. Dass der Beklagten dadurch im Betriebsablauf oder anderweitig Nachteile entstanden wären, die für sie nicht hinnehmbar gewesen wären, ist nicht erkennbar. Aus diesem Grund erschien es Kammer nicht entscheidungserheblich, ob die Zeugin Klosterberg – wie die Beklagte behauptet – der Klägerin keinen Rat hinsichtlich der Nichtteilnahme an dem Personalgespräch am 26.09.2014 gegeben hat. Selbst wenn diese Behauptung als wahr unterstellt wird, wäre es der Beklagten zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis bis zum Abschluss der ordentlichen Kündigungsfrist auch mit geminderter Kommunikation zur Klägerin fortzuführen. Eine Vernehmung der Zeugin war daher nicht erforderlich.

II.

Die in der Weigerung der Teilnahme an einem Personalgespräch ohne Beistand des Betriebsrates liegende Pflichtverletzung der Klägerin rechtfertigt aus den oben angeführten Gründen jedoch die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG. Insoweit ist die Klage unbegründet.

1

Die ordentliche Kündigung erweist sich dabei nicht wegen fehlender oder fehlerhafter Betriebsratsanhörung als unwirksam.

a)

Gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG ist eine ohne vorherige Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung unwirksam. Dabei ist nach der ständigen Rechtsprechung davon auszugehen, dass die Kündigung nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG 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 Satz 1 BetrVG nicht richtig, insbesondere nicht ausführlich genug nachkommt. Die Einschaltung des Betriebsrats im Rahmen des Anhörungsverfahrens vor einer Kündigung hat über die reine Unterrichtung hinaus den Sinn, ihm Gelegenheit zu geben, seine Überlegungen zu der Kündigungsabsicht aus Sicht der Arbeitnehmervertretung zur Kenntnis zu bringen. Dafür muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitteilen, d.h., der Arbeitgeber muss schriftlich oder mündlich dem Betriebsrat neben näheren Informationen über die Person des betroffenen Arbeitnehmers, die Art und den Zeitpunkt der Kündigung und die seiner Art nach maßgeblichen Kündigungsgründe mitteilen. Der für den Arbeitgeber maßgebende Sachverhalt ist unter Angabe der Tatsachen, aus denen der Kündigungsentschluss hergeleitet wird, so näher zu beschreiben, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in die Lage versetzt wird, die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden (vgl. Urteil vom BAG, Urteil vom 29.01.1997, 2 AZR 292/96, juris).

b)

Zur Überzeugung der Kammer im Anschluss an die Vernehmung der Betriebsratsvorsitzenden und Zeugin wurde der Betriebsrat vor Ausspruch der ordentlichen Kündigung vollumfänglich angehört.

Die Zeugin hat geschildert, dass sie den Anhörungsbogen der Beklagten mit einem Vermerk „bitte Rücksprache“ am 29.09.2014 auf ihrem Schreibtisch vorgefunden habe. In dem Umschlag haben sich der Anhörungsbogen und der – nicht unterzeichnete – Entwurf eines Kündigungsschreibens befunden. Im Rahmen der persönlichen Rücksprache mit der Prokuristin sei ihr mitgeteilt worden, dass die Kündigung auch hilfsweise als ordentliche Kündigung ausgesprochen werden sollte. Unstreitig ergibt sich aus dem schriftlichen Anhörungsbogen, den die

Beklagte ausgefüllt hat, nur eine Anhörung zu einer außerordentlichen Kündigung. Den Hinweis, dass hilfsweise der Ausspruch einer ordentlichen Kündigung erfolgen sollte, ließ sich indes dem angehängten Entwurf des Kündigungsschreibens entnehmen. Zusammen mit der mündlichen Mitteilung, dass die Anhörung zu beiden Kündigungen erfolge, hält die Kammer die Information für hinreichend. Der Betriebsratsvorsitzenden war offensichtlich bewusst, über welche Personalentscheidung der Beklagten sie in der Betriebsratsanhörung beraten sollten. Die Schilderungen der Zeugin waren so detailliert, wie es in Anbetracht des Zeitablaufs zu erwarten war. Eine zu große Detailtreue kann bei langem Zeitablauf eher für eine konstruierte Aussage sprechen. Indes hat die Zeugin klargestellt, sich an den genauen Wortlaut ihres Gespräches mit der Prokuristin und den genauen Wortlaut der Erörterungen mit den übrigen Betriebsratsmitgliedern nicht mehr erinnern zu können. Die Zeugin hat weiter ausgeführt, dass dem Betriebsrat die Abmahnungen, die der Klägerin erteilt worden waren, zum Zeitpunkt der Anhörung bereits vorlagen und ihnen der Sachverhalt – wohl inklusive weiterer Probleme, die nicht Gegenstand des Kündigungsschutzprozesses sind – auch durch Gespräche mit der Klägerin selbst vollumfänglich bekannt waren. Schlussendlich hat die Zeugin erläutert, dass sie als Betriebsratsvorsitzende der Pädagogischen Leiterin nach der Betriebsratssitzung mündlich mitgeteilt habe, der „Fall“ sei für den Betriebsrat nunmehr abgeschlossen und eine weitere Stellungnahme werde nicht erfolgen. Die Zeugin ist insgesamt glaubwürdig. Ein eigenes Interesse am Ausgang des Verfahrens ist nicht zu erkennen. Auch ist nicht erkennbar, dass der Zeugin durch eine bestimmte Aussage Vor- oder Nachteile in ihrem Arbeitsverhältnis erwachsen könnten. Als Betriebsratsvorsitzende genießt sie umfassenden Kündigungsschutz im Rahmen des § 103 BetrVG. Die Glaubwürdigkeit der Zeugin wird schlussendlich durch den Umstand erhöht, dass sie den Ablauf der Anhörung nicht exakt so schildert, wie ihn die Arbeitgeberin schriftsätzlich ausgeführt hat. Während die Beklagte behauptet, der Anhörungsbogen sei der Zeugin gegen 11 Uhr persönlich ausgehändigt worden, hat die Zeugin selbst angegeben, sie habe den Bogen in einem Briefumschlag auf ihrem Schreibtisch vorgefunden. Auf den Vermerk „bitte Rücksprache“ habe sie sodann mit der Prokuristin Kontakt aufgenommen. Die Zeugin war erkennbar bemüht, sich an die Einzelheiten des Tagesablaufs am 25.09.2014 zu erinnern, wobei sie im Einzelnen die Grenzen

ihrer Erinnerung (beispielsweise hinsichtlich des Wortlautes der Gespräche) aufgezeigt hat.

In Würdigung der Aussage der Zeugin ist die Kammer davon überzeugt, dass der Betriebsrat am 29.09.2014 zu einer außerordentlichen sowie ordentlichen Kündigung der Klägerin angehört worden ist. Der Klägerin ist zuzugestehen, dass der Kündigungssachverhalt in dem Anhörungsbogen wenig konkret geschildert ist. Dies ist aber unschädlich. Es bedarf nämlich nach § 102 BetrVG keiner weiteren Darlegung der Kündigungsgründe durch den Arbeitgeber mehr, wenn der Betriebsrat bei Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits über den erforderlichen Kenntnisstand verfügt, um zu der konkret beabsichtigten Kündigung eine sachgerechte Stellungnahme abgeben zu können (vgl. BAG, Urteil vom 28.08.2003, 2 AZR 377/02, juris). Hat der Betriebsrat den erforderlichen Kenntnisstand, um sich über die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe ein Bild zu machen und eine Stellungnahme hierzu abgeben zu können und weiß dies der Arbeitgeber oder kann er dies nach den gegebenen Umständen jedenfalls als sicher annehmen, so würde es dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG widersprechen und es wäre eine kaum verständliche Förmerei, vom Arbeitgeber dann gleichwohl noch eine detaillierte Begründung zu verlangen (BAG, Urteil vom 28.08.2003, 2 AZR 377/02, aaO, m.w.N.). Dass der Betriebsrat über die erteilten Abmahnungen und den Kündigungssachverhalt informiert war, hat die Zeugin bestätigt. Dieser Umstand ergibt sich auch aus dem eigenen Sachvortrag der Klägerin: Danach hat sie sowohl vor dem Gespräch am 16.06.2014 als auch vor dem anberaumten Gespräch am 26.09.2014 jeweils einem Betriebsratsmitglied den Sachverhalt geschildert und um einen Rat gebeten. Zeit und Anlass der beabsichtigten Gespräche war dem Betriebsrat mithin durchaus bekannt. Letztlich ist die Kammer auch davon überzeugt, dass die Zeugin der Pädagogischen Leiterin mitgeteilt hat, dass eine weitere Stellungnahme des Betriebsrats nicht erfolgen werde. Vor diesem Hintergrund kann dahinstehen, ob diese Äußerung tatsächlich – wie es sich aus dem Kündigungsschreiben ergibt – als Zustimmung zu der Kündigung zu werten ist. Eine Zustimmung des Betriebsrates ist im Rahmen des § 102 BetrVG nicht erforderlich. Unschädlich ist weiter, dass die Beklagte die Stellungnahmefrist des Betriebsrates ausweislich ihres Anhörungsbogens verkürzt hat. In dem Anhörungsschreiben bat die Beklagte um Zustimmung zu der

beabsichtigten Kündigung bis zum Folgetag, dem 30.09.2014. § 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG normiert hingegen, dass der Betriebsrat seine Bedenken gegen eine ordentliche Kündigung spätestens innerhalb einer Frist von einer Woche mitzuteilen hat. Wenn der Betriebsrat aber – wie vorliegend – vor Fristablauf unmissverständlich erklärt, eine weitere Stellungnahme zu der beabsichtigten Kündigung werde nicht erfolgen, würde es eine reine Förmerei darstellen, den Arbeitgeber dennoch auf die Einhaltung der Wochenfrist zu verweisen (Fitting u.a., Komm. zum BetrVG, 26. Aufl., § 102 Rn. 65 mit weiteren Nachweisen).

2.

Sonstige Unwirksamkeitsgründe sind nicht erkennbar. Die Kündigungsfrist beträgt gemäß § 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zwei aber weniger als fünf Jahren (01.04.2011) einen Monat zum Monatsende und endete mithin am 31.10.2014.

III.

Über den als unechten Hilfsantrag gestellten Weiterbeschäftigungsantrag war nicht mehr zu entscheiden.

IV.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 ZPO. Die Parteien haben die Kosten entsprechend ihres Anteils am Unterliegen zu tragen.

Die Entscheidung über den Streitwert gründet sich auf § 61 Abs. 1 ArbGG, § 42 Abs. 2 S.1 GKG und war für die Kündigung mit drei Bruttomonatsvergütungen festzusetzen. Soweit sich aus der Festsetzung rechnerisch eine weitere Bruttomonatsvergütung ergibt wurde – im Rahmen der Kostenentscheidung – versehentlich der hilfsweise gestellte Weiterbeschäftigungsantrag mit berücksichtigt.