

Aktenzeichen: 2 AZR 392/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 2. Februar 1984
- 2 AZR 392/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 21. Januar 1982
Hamm - 4 Ca 2046/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 10. August 1982
Hamm - 13 Sa 308/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Wirksamkeit einer Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG

Gesetz:

KSchG 1969 § 17, § 1 Betriebsbedingte Kündigung, §§ 18, 20;
BetrVG 1972 § 102; ZPO § 138

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Kündigungsschutz bei Massenentlassungen nach Konkurseröffnung;
Wirksamkeit einer Massenentlassungsanzeige; Anforderungen an
die der Anzeige gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG beizufügende
Stellungnahme des Betriebsrats bei einer sukzessiven Massen-
entlassung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 392/82

13 Sa 308/82 Hamm

Verkündet am
2. Februar 1984

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2
ZPO in der Sitzung vom 2. Februar 1984 durch den Vorsitzenden
Richter Hillebrecht, die Richter Professor Dr. Röhler und
Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kirchner und
Dr. Wolter für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 10. August 1982
- 13 Sa 308/82 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 im Jahre 1955 geborene, ledige Kläger war seit 1977 bei
der K -Bau-GmbH und Co. KG B , einem Bauunternehmen
(künftig: Gemeinschuldnerin), als Baumaschinenführer beschäftigt.

Am 25. Mai 1981 wurde über das Vermögen der Gemeinschuld-
nerin das Konkursverfahren eröffnet und der beklagte Rechtsanwalt
zum Konkursverwalter bestellt.

Mit Schreiben vom 29. Mai 1981 teilte der Beklagte dem bei
der Gemeinschuldnerin bestehenden Betriebsrat mit, daß es trotz
aller Bemühungen möglich sein könne, den Betrieb vollständig
stillzulegen, wenn die Sanierung nicht gelinge. Er bitte deshalb
(unter anderem) vorsorglich um Stellungnahme zur Anzeige nach § 8
AFG sowie zur Massenentlassungsanzeige.

Der Betriebsrat gab mit zwei Schreiben vom 2. Juni 1981 zu
den beabsichtigten Anzeigen folgende gleichlautende Stellungnah-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

men ab:

"Der Betriebsrat stimmt den Maßnahmen für den Fall, daß die Sanierung scheitert, zu."

Mit Schreiben vom 5. Juni 1981 zeigte der Beklagte dem Arbeitsamt vorsorglich eine Massenentlassung an (als Datum wird in weiteren Schriftstücken wiederholt der 29. Mai 1981 angegeben; der Beklagte hat hierzu vorgetragen, an diesem Tag sei die Anzeige bereits vorbereitet worden). Darin heißt es unter anderem:

"...

Als Konkursverwalter bemühe ich mich, durch eine Ingangsetzung der gestockten Baumaßnahmen der betrieblichen Schwierigkeiten Herr zu werden, ich kann aber nicht ausschließen, daß der Versuch scheitert. Für den Fall, daß die Sanierung nicht gelingt, bin ich gezwungen, das Unternehmen stillzulegen und sämtliche Beschäftigte zu entlassen. Vorsorglich stelle ich deshalb den Antrag auf Entlassung gem. § 17 Kündigungsschutzgesetz und beantrage gleichzeitig die Sperrfrist zu verkürzen. Als Anlage fügen wir bei die ausgefüllten Formulare, aus denen sich die sozialen Daten und Entlassungstermine ergeben... Eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat und eine Stellungnahme des Betriebsrates sind ebenfalls beigelegt."

In dem für die Anzeige verwendeten Formblatt ist vermerkt, daß zur Zeit der Anzeige 291 Arbeitnehmer bei der Gemeinschuldnerin beschäftigt seien und zu Entlassungen zur Zeit noch keine genauen Angaben gemacht werden könnten. In der in der Anzeige erwähnten Liste waren 291 Arbeitnehmer, darunter unter Nr. 47 der Kläger, mit Angabe von Staatsangehörigkeit, Lebensalter, Familienstand, Wohnort, Beruf, zuletzt ausgeübter Tätigkeit und Eintrittsjahr in den Betrieb, jedoch ohne Angabe eines Entlassungstermins, aufgeführt. Ferner war die Stellungnahme des Betriebsrats vom 2. Juni 1981 zur Massenentlassungsanzeige beigelegt.

Mit Schreiben vom 9. Juli 1981 teilte der Beklagte dem Be-



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



etriebsrat mit, es sei ihm nicht gelungen, weitere Liquidität zu beschaffen. Er müsse deshalb sofort 61, in einer beigegeführten Liste aufgeführte Arbeitnehmer von der Arbeit freistellen und bitte um die Zustimmung des Betriebsrats hierzu sowie zu fristgerechter Kündigung. Der Kläger war in dieser Liste nicht aufgeführt.

Am 13. und 14. Juli 1981 fanden Betriebsratssitzungen statt. In einer undatierten, von dem Betriebsratsvorsitzenden und seinem Stellvertreter unterzeichneten und vom Beklagten zu den Akten gereichten Stellungnahme heißt es, der Betriebsrat habe in der Sitzung vom 13. Juli 1981 die Zustimmung zu diesen Kündigungen mit der Begründung verweigert, er sei nicht in die gesamte Personalplanung einbezogen worden. In der Sitzung vom 14. Juli 1981 habe der Beklagte den Betriebsrat davon unterrichtet, daß alle Arbeitnehmer wegen der bevorstehenden Betriebsschließung zum 25. Juli 1981 entlassen würden, sich dann aber mit dem Betriebsrat auf eine Betriebsschließung und Entlassung zum 28. August 1981 geeinigt. Der Betriebsrat habe die Zustimmung zu den Entlassungen zu diesem Termin erteilt. Der Betriebsrat beziehe sich hierbei auf seine unmittelbar nach Konkurseröffnung dem Beklagten gegenüber abgegebene Erklärung, bei Scheitern der Sanierung der Massenentlassung zuzustimmen.

Mit Formular vom 16. Juli 1981 zeigte der Beklagte dem Arbeitsamt die Entlassung von weiteren 53 in einer Liste aufgeführten Arbeitnehmern, von denen 51 auch in der unter dem 9. Juli 1981 dem Betriebsrat übersandten Liste aufgeführt waren, zu Ent-



lassungsterminen zwischen dem 24. Juli und 30. September 1981 an.

In einem weiteren Schreiben vom 20. Juli 1981 an das Landesarbeitsamt beantragte der Beklagte die Zustimmung zu diesen Entlassungen zu den vorgesehenen Terminen. Der Beklagte nahm darin auf die "Entlassungsanzeige vom 29. Mai 1981" (richtig: 2. Juni 1981) und bereits am 5. Juni 1981 erfolgte Kündigungen von 25 Arbeitnehmern Bezug und führte weiter aus, daß nunmehr 53 Arbeitnehmer entlassen werden müßten. Der Entlassungstermin für die noch verbleibenden Arbeitnehmer könne zur Zeit noch nicht mitgeteilt werden. Es sei vorgesehen, zum 28. August 1981 ca. 100 Arbeitnehmer zu entlassen, die dann am 1. September 1981 von einer Auffanggesellschaft übernommen würden. Als Anlage wurden unter anderem die Liste der zur Entlassung vorgesehenen Arbeitnehmer, die Anzeige an den Betriebsrat sowie "die Stellungnahme des Betriebsrats" übersandt und auf die der Entlassungsanzeige vom 2. Juni 1981 bereits beigelegte Stellungnahme des Betriebsrats vom 2. Juni 1981 verwiesen.

Mit einem über das Arbeitsamt an das Landesarbeitsamt gerichteten Schreiben vom 5. August 1981 teilte der Beklagte folgendes mit:

"...
ich nehme Bezug auf meine letzte Entlassungsanzeige in der Angelegenheit der Firma K -Bau vom 16.07.1981. Diese Anzeige konkretisiere ich wie folgt:

Diesem Schreiben ist als Anlage eine Liste der zu entlassenden Arbeitnehmer mit den üblichen sozialen Daten beigelegt, die am 28. August entlassen werden sollen (Liste lfd. Nr. 1 - 170 und lfd. Nr. 1 - 21).

Ich bin bemüht, diese entlassenen Arbeitnehmer in die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gegründete Auffangsgesellschaft b + m - bau K GmbH einzustellen,...

Ich bitte daher um Zustimmung zur Massenentlassung und um entsprechende Zustimmung auf Verkürzung der Entlassungssperre. Ich beziehe mich hierbei auf das bereits am 29.05.1981 an Sie gerichtete Schreiben. ...

Für die Entlassung der 21 Arbeitnehmer aus der Anzeige vom 16.07.1981 bitte ich um entsprechende Gestaltung der Entlassungssperre,..."

Dem Schreiben war eine Liste beigelegt, in der 291 Arbeitnehmer, darunter unter Nr. 31 auch der Kläger, aufgeführt waren.

In einem Schreiben vom selben Tag unterrichtete der Beklagte den Betriebsratsvorsitzenden von dieser Anzeige. In dem Schreiben heißt es weiter:

"Es handelt sich um die Entlassung aller Arbeitnehmer (der Gesamtschuldnerin) zum 28. August 1981. Gleichzeitig habe ich darauf hingewiesen, daß ich bemüht sein werde, einen möglichst großen Teil in die bereits gegründete Auffangsgesellschaft zu übernehmen..."

Ich darf Sie bitten, den Betriebsrat einzuberufen und die Zustimmung zur Massenentlassung zu erteilen."

Durch Bescheid vom 8. September 1981 lehnte das Landesarbeitsamt die Anträge des Beklagten auf Abkürzung der Sperrfrist ab, der zuständige Ausschuß des Landesarbeitsamtes gab ihnen auf den Widerspruch des Beklagten durch Bescheid vom 4. Februar 1982 statt.

Mit Schreiben vom 12. August 1981, dem Kläger zugegangen am 28. August 1981, kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis der Gemeinschuldnerin mit dem Kläger zum 28. August 1981, hilfsweise zum nächsten zulässigen Termin wegen Betriebseinstellung. Gegen diese Kündigung wendet sich der Kläger mit der am 7. September



1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage. Zur Begründung hat er vorgetragen:

Die Kündigung sei bereits deshalb unwirksam, weil keine wirksame Massenentlassungsanzeige vorliege. Der Beklagte habe weder den Betriebsrat vor der Anzeige vom 5. August 1981 unterrichtet noch dieser Anzeige an das Arbeitsamt eine Stellungnahme des Betriebsrats beigelegt. Die Entlassung der Belegschaft sei in drei Schüben erfolgt. Die Stellungnahme des Betriebsrats müsse sich auf die jeweils konkret angezeigten Entlassungen beziehen. Ferner sei der Betriebsrat nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht ordnungsgemäß gehört worden. Ihm sei nicht der genaue Kündigungstermin bekanntgegeben worden. Da er der Kündigung auch nicht zugestimmt oder zumindest eine abschließende Stellungnahme abgegeben habe, hätte nicht vor Ablauf der von der Mitteilung vom 5. August 1981 an den Betriebsrat an laufenden Wochenfrist des § 102 Abs. 2 BetrVG die Kündigung ausgesprochen werden dürfen. Schließlich sei die Kündigung auch sozial ungerechtfertigt.

Der Kläger hat, soweit es für die Revisionsinstanz noch interessiert, beantragt

festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis mit der Gemeinschuldnerin durch die Kündigung des Beklagten vom 12. August 1981 nicht zum 28. August 1981 beendet worden sei.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung hat er vorgetragen:

Die Massenentlassungsanzeige vom 5. August 1981 sei wirksam.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Sie stelle, ebenso wie die Anzeigen vom 16. und 20. Juli 1981, lediglich eine Konkretisierung seiner Anzeige vom 5. Juni 1981 dar. Hiervon habe er den Betriebsrat mit dem Schreiben vom 29. Mai 1981 unterrichtet. Der Betriebsrat habe in seinem Schreiben vom 2. Juni 1981 global die Zustimmung zur Massenentlassung für alle denkbaren Fälle erteilt. Diese Stellungnahme sowie sein Mitteilungsschreiben an den Betriebsrat vom 29. Mai 1981 habe der Anzeige vom 5. Juni 1981 beigelegt. Die späteren Anzeigen seien somit im Zusammenhang mit dieser Anzeige und der Stellungnahme des Betriebsrats vom 2. Juni 1981 zu sehen. Dem Betriebsrat seien die Kündigungsgründe, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und auch die Kündigungsstermine bekannt gewesen.

Die Gründe für die Entlassung aller Arbeitnehmer ergäben sich aus den Besonderheiten des Konkurses eines Bauunternehmens der vorliegenden Art. Die Anzeige vom 5. Juni 1981 habe zwar noch keine genauen Angaben über die Entlassungstermine enthalten. Jedoch sei der Entlassungszeitraum im Rahmen des damals Möglichen konkretisiert worden. Durch das Schreiben vom 9. Juli 1981 sei der Betriebsrat von dem Scheitern der Sanierung und in der Sitzung vom 14. Juli 1981 von der deshalb erforderlichen Entlassung aller Arbeitnehmer unterrichtet worden. Als Entlassungstermin habe man sich schließlich auf den 28. August 1981 geeinigt. Die Entlassung aller Arbeitnehmer habe er dann nochmals in dem Schreiben vom 20. Juli 1981 dem Landesarbeitsamt angezeigt und unter anderem zusätzlich auch die Stellungnahme des Betriebsrats beigelegt. Aus der Bezugnahme auf die Anzeige vom 5. Juni 1981



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ergebe sich eindeutig, daß nach Ansicht beider Beteiligten die
Stellungnahme des Betriebsrats vom 2. Juni 1981 für alle mit dem
Konkurs der Gemeinschuldnerin zusammenhängenden Anzeigen gelten
sollte.

Aus den geschilderten Vorgängen ergebe sich ferner auch die
ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats zu der Kündigung des
Klägers gemäß § 102 BetrVG. Die Kündigung sei auch betriebsbe-
dingt, nachdem keine Mittel mehr für eine Weiterbeschäftigung der
Arbeitnehmer zur Verfügung gestanden hätten.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag mit der
alleinigen Begründung stattgegeben, die Kündigung scheitere be-
reits an dem Fehlen einer wirksamen Massenentlassungsanzeige.

Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts
abgeändert und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die
Kündigung des Beklagten vom 12. August 1981, zugegangen am
28. August 1981, am 12. September 1981 beendet worden sei.

Der Kläger verfolgt mit der Revision seinen Feststellungs-
antrag weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuwei-
sen.

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

Die Revision ist unbegründet.

A. Vorweg ist festzuhalten, daß das Berufungsurteil, soweit es



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Über den Feststellungsantrag des Klägers entschieden hat, in vollem Umfang der revisionsrechtlichen Nachprüfung unterliegt.

Der Beklagte meint zu Unrecht, das Berufungsgericht habe die Zulassung der Revision nur auf den Einwand des Klägers beschränkt, die Kündigung sei wegen Verstoßes gegen § 17 Abs. 3 KSchG unwirksam. Eine Beschränkung der Revisionszulassung muß aus dem Berufungsurteil eindeutig erkennbar sein (h. M.; vgl. BGHZ 48, 134; BGH LM Nr. 38 a und 68 zu § 546 ZPO; BAG 7, 290, 294 = AP Nr. 8 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; Grunsky, ArbGG, 4. Aufl., § 72 Rz 18; Stein/Jonas/Grunsky, ZPO, 20. Aufl., § 546 Rz 20; ferner Senatsurteil vom 19. Mai 1983 - 2 AZR 454/81 - zu A I der Gründe, n. v.). Das Berufungsgericht hat keine ausdrückliche Beschränkung der Revisionszulassung ausgesprochen. Ob und unter welchen Voraussetzungen von einer von dem Berufungsgericht für die Revisionszulassung gegebenen Begründung auf eine Beschränkung der Zulassung geschlossen werden kann, ist in Schrifttum und Rechtsprechung umstritten (grundsätzlich ablehnend: Grunsky, aaO, § 72 Rz 18; derselbe in Stein/Jonas, aaO, § 546 Rz 20; Weyreuther, Revisionszulassung und Nichtzulassungsbeschwerde in der Rechtsprechung der obersten Bundesgerichte, 1971, Rz 164; grundsätzlich bejahend: BGHZ 48, 134; 53, 152; BAG 29, 221; zweifelnd BGH LM Nr. 68 zu § 546 ZPO). Der vorliegende Fall erfordert jedoch keine grundsätzliche Stellungnahme zu dieser Frage. Die hier gegebene Begründung für die Revisionszulassung läßt nicht eindeutig erkennen, daß das Berufungsgericht damit auch die Revision auf den im Urteil allein abgehandelten Unwirksamkeitsgrund für die Kündigung beschränken wollte. Das Be-



rufungsgericht hat hierzu ausgeführt, die von ihm vorgenommene Anwendung des § 17 KSchG auf sukzessive Massenentlassungen sei vom Bundesarbeitsgericht "gegebenenfalls" zu prüfen. Diese Formulierung wäre jedoch nicht verständlich, wenn das Berufungsgericht die Zulassung der Revision von vornherein nur auf diesen Gesichtspunkt beschränken wollte.

E. Das Berufungsgericht hat die Klage allein mit der Begründung abgewiesen, die Kündigung des Beklagten sei nicht wegen Verstoßes gegen § 17 Abs. 3 KSchG unwirksam. Hierzu hat es im wesentlichen ausgeführt, eine Massenentlassungsanzeige sei zwar auch dann unwirksam, wenn ihr entgegen der Vorschrift des § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG keine Stellungnahme des Betriebsrats beigelegt sei. Im vorliegenden Fall sei jedoch in einer Gesamtschau davon auszugehen, daß die Anzeige des Beklagten vom 5. August 1981 durch die der ersten Anzeige vom 5. Juni 1981 beigelegte Stellungnahme des Betriebsrats vom 2. Juni 1981 gedeckt sei. Die vom Beklagten nach seiner Bestellung zum Konkursverwalter unternommenen Schritte können nur im Zusammenhang gesehen werden. Entscheidend sei hier nicht, ob den einzelnen Anzeigen jeweils eine erneute Stellungnahme beigelegt worden sei. Das Landesarbeitsamt habe über alle vorliegenden Anträge gemeinsam entschieden und sei demgemäß auch von einer wirksamen Anzeige ausgegangen. Es möge zweifelhaft sein, ob allein die Anzeige vom 5. Juni 1981 wirksam gewesen ist. Die drei Massenentlassungsanzeigen seien jedoch sämtlich von der Stellungnahme des Betriebsrats vom 2. Juni 1981 gedeckt, zumal dieser mit dem Vorgehen des Beklagten einverstanden gewesen sei.



C. Das Berufungsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die Kündigung des Beklagten nicht an § 17 Abs. 3 Sätze 2 und 3 KSchG scheitert.

I. Richtig ist zunächst der Ausgangspunkt des Berufungsgerichts: Die Kündigung des Beklagten ist unwirksam, wenn er keine nach § 17 Abs. 3 KSchG wirksame Anzeige der zum 28. August 1981 ausgesprochenen Entlassungen erstattet hat.

1. Die Entlassung des Klägers war nach § 17 Abs. 1 Ziff. 2 KSchG anzeigepflichtig, wie sich aus dem unstreitigen Sachverhalt ergibt und auch vom Beklagten nicht bezweifelt wird.

2. Nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG ist der Anzeige die Stellungnahme des Betriebsrats, der über die Entlassungen nach Abs. 2 Satz 1 rechtzeitig zu unterrichten ist, beizufügen. In dem folgenden Satz 3 des Abs. 3 ist bestimmt, bei Nichtvorliegen der Stellungnahme sei die Anzeige wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, daß er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige nach Abs. 2 Satz 1 unterrichtet hat und den Stand der Verhandlungen darlegt. Bereits aus dem Wortlaut dieser Regelung folgt im Wege des Umkehrschlusses, daß die Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats Wirksamkeitsvoraussetzung für die Anzeige ist und ihr Fehlen nur durch die Glaubhaftmachung der rechtzeitigen Unterrichtung des Betriebsrats ersetzt werden kann (allgemeine Meinung; vgl. Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 17 Rz 28; KR-Gröninger, § 17 KSchG Rz 91, jeweils mit weiteren Nachweisen; ferner Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG,



Stand September 1982, Anm. III 4 c und d). Dies war auch bereits nach früherem Recht (§ 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG a. F.) anerkannt (BAG Urteil vom 21. Mai 1970 - 2 AZR 294/69 - AP Nr. 11 zu § 15 KSchG).

Die Gesetzesgeschichte bestätigt diese Auslegung. Ihre jetzige Fassung hat die Vorschrift durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes vom 27. April 1978 (BGBI. I S. 550; nachfolgend: Änderungsgesetz), in Kraft seit 30. April 1978, erhalten. In der Begründung des Regierungsentwurfs, der insoweit unverändert übernommen wurde (BT-Drucks. 8/1041, S. 5) heißt es hierzu:

"In (§ 17) Abs. 3 sind die Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Anzeige abschließend aufgezählt. Dazu gehört - wie schon nach geltendem Recht - die Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats. Diese Bestimmung ... gewährleistet, daß der Ausschuß für anzeigepflichtige Entlassungen für seine Entscheidung auch die Stellungnahme des Betriebsrats berücksichtigen kann.

Im geltenden Recht ist bisher nicht geregelt, ob eine Anzeige auch dann wirksam ist ..., wenn der Betriebsrat eine Stellungnahme ablehnt oder sich binnen angemessener Frist nicht äußert. Nach in der Rechtslehre herrschender Ansicht kann in solchen Fällen der Arbeitgeber, der dem Arbeitsamt den Sachverhalt mitteilt, auch ohne die Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats eine wirksame Anzeige erstatten. Dies wird nunmehr durch Satz 2 (richtig: Satz 3) des Absatzes 3 ausdrücklich klargestellt. Die Neuregelung ermöglicht es den Ausschüssen für anzeigepflichtige Entlassungen ..., die Wirksamkeit der Anzeige auf einfache Weise und ohne zeitliche Verzögerung festzustellen."

Die Auslegung ist auch sachlich gerechtfertigt, weil die Stellungnahme des Betriebsrats für die Entscheidung des Landesarbeitsamts nach § 18 KSchG, insbesondere für eine etwaige Verlängerung der Sperrfrist, eine sehr wesentliche Unterlage bildet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Arbeitgeber darf nämlich nicht die Möglichkeit haben, durch Nichteinreichung einer für ihn besonders ungünstigen Stellungnahme des Betriebsrats das Landesarbeitsamt davon abzuhalten, rechtzeitig, d. h. vor Ablauf eines Monats seit der Anzeige, die Sperrfrist zu verlängern (so zutreffend Hueck, aaO, § 17 Rz 28).

3. Verletzt der Arbeitgeber die Anzeigepflicht gemäß § 17 KSchG, so ist die einzelne vom Arbeitgeber erklärte Kündigung dann unwirksam, wenn der Arbeitnehmer sich auf diesen Gesetzesverstoß beruft (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAG 7, 4, 17 = AP Nr. 1 zu § 15 KSchG, zu 5 c der Gründe; vgl. zuletzt Urteil vom 13. März 1969 - 2 AZR 157/68 - AP Nr. 10 zu § 15 KSchG; Rohlfing/Rewolle/Bader, aaO, § 17 Anm. V 2). Vorliegend hat der Kläger sich in beiden Vorinstanzen auf einen Verstoß des Beklagten gegen §§ 17 ff. KSchG berufen.

II. Das Berufungsgericht hat im Ergebnis zutreffend die Wirksamkeit der Kündigung des Beklagten nicht an dem Fehlen der Voraussetzungen des § 17 Abs. 3 Sätze 2 und 3 KSchG scheitern lassen.

1. Zutreffend macht die Revision allerdings geltend, daß die Anzeige des Beklagten vom 5. Juni 1981 **a l l e i n** keine wirksame Anzeige der zum 28. August 1981 vorgenommenen Entlassungen der 191 Arbeitnehmer und damit auch zur Entlassung des Klägers darstellt.

a) Zwar kann eine Anzeige nach § 17 Abs. 1 KSchG auch vorsorg-



lich erstattet werden (BAG AP Nr. 9 zu § 15 KSchG, zu 4 a der Gründe; Hueck, aaO, § 17 Rz 32; KR-Gröninger, § 17 KSchG Rz 78). Auch die vorsorgliche Anzeige muß aber nach § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG die dort zwingend für eine Anzeige vorgeschriebenen Angaben enthalten, und somit auch den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen. Fehlt auch nur eine dieser Angaben, so ist die Anzeige unwirksam, wie sich bereits aus dem Wortlaut der ebenfalls durch das Zweite Änderungsgesetz in das Kündigungsschutzgesetz aufgenommenen Bestimmung ergibt, daß die Anzeige diese Angaben **z u** enthalten **h a t**, während sie die in dem folgenden Satz 5 aufgezählten Daten nur enthalten **s o l l** (allgemeine Meinung; vgl. Hueck, aaO, § 17 Rz 27 a; KR-Gröninger, § 17 KSchG Rz 83, jeweils mit weiteren Nachweisen).

b) In der Anzeige vom 5. Juni 1981 fehlt aber die Angabe über den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen. In dem vorgedruckten Formular ist in der hierfür vorgesehenen Rubrik lediglich vermerkt: genaue Angaben könnten z. Zt. noch nicht gemacht werden. Die in dem Schreiben an das Arbeitsamt vom 5. Juni 1981 aufgestellte Behauptung, aus dem als Anlage beige-fügten Formular sowie den Listen über die betroffenen Arbeitnehmer ergäben sich auch die Entlassungstermine, trifft somit nicht zu, weil auch in den Listen diese Termine nicht enthalten sind. Tatsächlich hat der Beklagte damals nach seinem eigenen Vortrag auch nur 25 Arbeitnehmer entlassen, nachdem das Arbeitsamt hierzu noch ergänzende Angaben eingeholt hatte, wie sich aus dem Bescheid des Landesarbeitsamts vom 8. September 1981 ergibt. Damit wurde die Anzeige aber lediglich hinsichtlich der Entlassungen



dieser Arbeitnehmer wirksam, weil das Arbeitsamt fehlende Angaben einholen kann (vgl. KR-Gröninger, § 17 KSchG Rz 83). Bezogen auf die übrigen, gemäß der Anzeige vom 16. Juli 1981 und insbesondere der Anzeige vom 5. August 1981 zum 28. August 1981 vorgenommenen Entlassungen und damit auch auf die Entlassung des Klägers stellt die Anzeige vom 5. Juni 1981 allein jedoch lediglich einen Hinweis auf mögliche Entlassungen zu einem noch nicht bestimmbareren Termin dar. Die Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats vom 2. Juni 1981 ändert hieran nichts, da sie nicht die Angabe der für eine wirksame Anzeige in § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG zwingend vorgeschriebenen Daten ersetzen kann.

2. Wie das Berufungsgericht jedoch richtig erkannt hat, müssen die Anzeige vom 5. Juni 1981 sowie die beiden folgenden Anzeigen vom 16. Juli und 5. August 1981 im Zusammenhang gewürdigt werden. Bei dieser Gesamtbetrachtung hat der Beklagte seine Anzeigepflicht gegenüber dem Arbeitsamt in Bezug auf die Entlassung des Klägers erfüllt und die Stellungnahme des Betriebsrats vom 2. Juni 1981 ist dann als eine ausreichende Stellungnahme auch zu der die Entlassung des Klägers betreffenden Entlassungsanzeige anzusehen.

a) Nach § 17 Abs. 2 KSchG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig zu unterrichten, wenn er beabsichtigt, nach Abs. 1 anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen. Dieser Unterrichtspflicht ist der Beklagte zwar nachgekommen, wie das Berufungsgericht ebenfalls richtig ausgeführt hat. Damit hat er jedoch nicht bereits auch die ihm nach § 17 Abs. 3 KSchG der Ar-



beitsverwaltung gegenüber obliegende Mitteilungspflicht erfüllt.

aa) Nach der vom Beklagten zu den Akten gereichten, undatierten Erklärung des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters hat der Beklagte den Betriebsrat in der Betriebsratssitzung vom 14. Juli 1981 von der Art der beabsichtigten Kündigungen, dem zunächst vorgesehenen Kündigungsstermin (25. Juli 1981) und dem Kündigungsgrund (Betriebsstillegung nach Scheitern der Betriebsanierung) unterrichtet. Der Betriebsrat hat dem dann ausgehandelten Kompromiß, die Betriebsstillegung und die Entlassungen erst zum 28. August 1981 vorzunehmen, zugestimmt. Die Zustimmung erstreckte sich, wie sich aus der Erklärung ergibt, in jedem Falle auf die Kündigungen aller von der zweiten Entlassungswelle (gemäß Anzeige vom 16. Juli 1981) nicht erfaßten Arbeitnehmer zum 28. August 1981 und damit auch auf die Kündigung des Klägers.

bb) Wie für das Revisionsgericht bindend feststeht, hat der Beklagte den Betriebsrat auch tatsächlich entsprechend dem Inhalt dieser Erklärung unterrichtet.

Das Berufungsgericht hat festgestellt, der Kläger habe die inhaltliche Richtigkeit der Erklärung nicht substantiiert bestritten. Diese Feststellung über Nichtbestreiten eines Parteivorbringens gehört zum Tatbestand des Urteils im Sinne des § 314 ZPO, auch wenn sie formell in den Entscheidungsgründen erscheint. Sie ist deshalb gemäß § 561 Abs. 1 ZPO für das Revisionsgericht bindend, weil hiergegen keine Tatbestandsberichtigung, die allein gemäß § 320 ZPO zulässig wäre, beantragt worden ist (vgl. BAG 19,



342 = AP Nr. 13 zu § 91 a ZPO; BAG Urteil vom 9. März 1972
- 1 AZR 261/71 - AP Nr. 2 zu § 561 ZPO, zu 4 b der Gründe).

Damit ist der Inhalt dieser Erklärung, die der Beklagte seiner Berufungsbegründung als Anlage beigefügt und somit zum Gegenstand seines Sachvortrags gemacht hatte, gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden anzusehen. Wie der Senat zur Anhörungspflicht des Betriebsrats nach § 102 BetrVG entschieden hat (Urteil vom 20. Oktober 1983 - 2 AZR 286/82 - zu A I 1 der Gründe, nicht veröffentlicht), genügt der Arbeitnehmer seiner prozessualen Mitwirkungspflicht nach § 138 Abs. 2 ZPO nicht, wenn er das durch Vorlage des Anhörungsbogens und der Stellungnahme des Betriebsrats belegte Vorbringen des Arbeitgebers über die dem Betriebsrat mitgeteilten Kündigungsgründe lediglich unsubstantiiert bestreitet; er ist in einem solchen Fall vielmehr gehalten, ausdrücklich vorzutragen, weshalb es trotz der Angabe der Kündigungsgründe in dem Anhörungsbogen und der von dem Betriebsratsvorsitzenden unterschriebenen Stellungnahme des Betriebsrats nicht zu einer ordnungsgemäßen Betriebsratsanhörung gekommen sein soll. Nichts anderes kann für die Erfüllung der Mitteilungspflicht des Arbeitgebers nach § 17 Abs. 2 KSchG gelten.

cc) Der Gesetzgeber läßt jedoch die Erfüllung dieser Unterrichtungspflicht für die Wirksamkeit der Anzeige nicht ausreichen. Vielmehr fordert er nach § 17 Abs. 3 Sätze 2 und 3 KSchG von dem Arbeitgeber auch eine an formale Erfordernisse geknüpfte Unterrichtung der Arbeitsverwaltungsbehörde, und zwar entweder über das Ergebnis der Unterrichtung und Beratung aus der Sicht



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Betriebsrats in Form einer Stellungnahme (Abs. 3 Satz 2) oder durch Glaubhaftmachung einer ordnungsgemäßen Unterrichtung (Abs. 3 Satz 3).

Wie sich aus der Begründung zum Regierungsentwurf des Zweiten Änderungsgesetzes ergibt, soll durch das Erfordernis der Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats gewährleistet werden, daß der Ausschuß für anzeigepflichtige Entlassungen (§ 20 Abs. 1 KSchG) für seine Entscheidung, die nach § 20 Abs. 3 KSchG auch auf das Interesse der zu entlassenden Arbeitnehmer Bedacht zu nehmen hat, die Stellungnahme des Betriebsrats auch berücksichtigen kann. Dies ist aber nur möglich, wenn dem Ausschuß die Stellungnahme auch vorliegt. Deshalb genügt es nicht, daß der Betriebsrat dem Arbeitgeber gegenüber eine Stellungnahme abgegeben hat (vgl. dazu auch die bereits zitierten Ausführungen von Hueck, aaO, § 17 Anm. 28).

Ebenfalls dem Informationsinteresse der Arbeitsverwaltungsbehörde dient die Glaubhaftmachung der rechtzeitigen Unterrichtung des Betriebsrats gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG für den Fall, daß der Betriebsrat eine Stellungnahme verweigert oder ungebührlich verzögert. Nach der Begründung des Regierungsentwurfs (aaO) wird aber mit dieser Vorschrift ein weiterer Zweck verfolgt. Die Ausschüsse für anzeigepflichtige Entlassungen sollen auf diese Weise in die Lage versetzt werden, die Wirksamkeit der Anzeige in einem solchen Falle auf einfache Weise und ohne zeitliche Verzögerung zu überprüfen. Die Unterrichtung der Arbeitsverwaltungsbehörden durch dieses formalisierte Verfahren hat so-



mit auch Beweisfunktion. Für die zu treffenden Entscheidungen sollen insoweit keine weiteren Nachforschungen seitens der Arbeitsverwaltungsbehörde mehr erforderlich sein.

b) Durch die nach dem festgestellten Sachverhalt den Arbeitsverwaltungsbehörden zur Kenntnis gebrachten Vorgänge ist jedoch im vorliegenden Fall der Unterrichts- und Beweisfunktion des § 17 Abs. 3 Sätze 2 und 3 KSchG Genüge getan worden.

aa) Die Anzeige vom 5. August 1981 über die Entlassung der restlichen 191 Arbeitnehmer einschließlich des Klägers stellt die notwendige und ausreichende Ergänzung der Anzeige vom 5. Juni 1981 dar, soweit darin auch die mögliche Entlassung dieser Arbeitnehmer angekündigt worden ist.

Der Anzeige vom 5. Juni 1981 fehlte noch die nach § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG zwingend vorgeschriebene Angabe der Entlassungstermine. Der Arbeitgeber kann jedoch die unterlassenen Angaben nachholen mit der Folge, daß im Zeitpunkt der Nachholung die Anzeige wirksam erhoben ist (KR-Gröninger, § 17 KSchG Rz 83). Im vorliegenden Fall hat der Beklagte ausweislich der dem Schreiben vom 5. August 1981 beigefügten Liste die Angabe des Entlassungsdatums (28. August 1981) nachgeholt. Der Beklagte hat sich zwar in dem Schreiben an das Landesarbeitsamt vom 5. August 1981 einleitend zunächst auf seine Anzeige vom 16. Juli 1981 bezogen, jedoch in Abs. 4 dieses Schreibens ausdrücklich auch auf die Anzeige vom 5. Juni 1981 (dort mit dem Datum 29. Mai 1981 bezeichnet) verwiesen. Die Anzeige vom 16. Juli 1981 enthält im



übrigen ebenfalls eine ausdrückliche Bezugnahme auf die Anzeige vom 5. Juni 1981 und ferner auf die ihr beigefügte Stellungnahme des Betriebsrats vom 2. Juni 1981. Weder die Anzeige vom 16. Juli 1981 noch das Schreiben vom 20. Juli 1981 stellen allerdings hinsichtlich der zuletzt entlassenen 191 Arbeitnehmer bereits eine wirksame Anzeige dar, weil sie keine bzw. nur ungenügende Angaben über die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und nur die Angabe eines voraussichtlichen Entlassungstermins enthalten. Für eine wirksame Anzeige der restlichen 191 Entlassungen bedurfte es somit noch der dann in der Anzeige vom 5. August 1981 vorgenommenen Ergänzung hinsichtlich der Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und des verbindlichen Entlassungstermins. Dem Schreiben vom 5. August 1981 ist somit der Wille des Beklagten zu entnehmen, auch die Anzeige vom 5. Juni 1981 zu ergänzen. Für die Arbeitsbehörde als dem Adressaten dieser Anzeige war dies bei einer an den Redlichkeitsmaßstäben der §§ 157, 242 BGB ausgerichteten Auslegung auch genügend erkennbar. Tatsächlich hat das Landesarbeitsamt in der Sache über die Anträge des Beklagten auf Verkürzung der Sperrfrist entschieden und ist somit von einer wirksamen Anzeige ausgegangen.

bb) Lag demgemäß mit Eingang der Anzeige vom 5. August 1981 bei der Arbeitsverwaltungsbehörde eine den Wirksamkeitsvoraussetzungen des § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG entsprechende Anzeige der restlichen 191 Entlassungen vor, so ist die der Anzeige vom 5. Juni beigefügte Stellungnahme des Betriebsrats vom 2. Juni 1981 als eine wirksame Stellungnahme im Sinne des § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG zu dieser am 5. August 1981 ergänzten Anzeige anzusehen.



Die Stellungnahme vom 2. Juni 1981 wurde allerdings zu einem Zeitpunkt abgegeben, als die Bedingung für eine Entlassung aller Arbeitnehmer, nämlich das Scheitern des Sanierungsversuchs des Beklagten, noch nicht eingetreten war. Sie war zu diesem Zeitpunkt für die Arbeitsverwaltungsbehörde noch ohne Bedeutung, weil noch keine wirksame Anzeige dieser Entlassungen vorlag, und der arbeitsmarktpolitische Zweck der Anzeige, nach § 17 Abs. 1 KSchG, der Arbeitsverwaltung die Einleitung entsprechender Maßnahmen, insbesondere einer Vermittlung an andere Arbeitgeber zu ermöglichen, noch nicht erfüllt werden konnte (vgl. KR-Gröninger, § 17 KSchG Rz 7). Jedoch war der Arbeitsverwaltungsbehörde bereits damals bekannt, daß der Betriebsrat im Fall des Scheiterns des Sanierungsversuchs und der dann vom Beklagten beabsichtigten Betriebsstillegung mit einer Entlassung sämtlicher Arbeitnehmer einverstanden war. Ihr lag ferner unstreitig (vgl. Revisionsbegründung S. 3/4) das Schreiben des Beklagten vom 9. Juli 1981 an den Betriebsrat vor, das der Entlassungsanzeige vom 16. Juli 1981 beigelegt war. Dadurch hatte der Beklagte dem Arbeitsamt glaubhaft gemacht, den Betriebsrat von dem Scheitern seines Sanierungsversuchs unterrichtet zu haben.

Diesen ihr im Zeitpunkt der Anzeige vom 5. August 1981 vorliegenden Urkunden konnte die Arbeitsverwaltungsbehörde somit hinsichtlich der Entlassung der restlichen 191 Arbeitnehmer folgendes entnehmen: Die Anzeige vom 5. August 1981 sollte die Anzeige vom 5. Juni 1981 ergänzen. Die an ihren Inhalt nach § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG zu stellenden Voraussetzungen waren damit erfüllt. Der Betriebsrat war für den Fall des Scheiterns einer



Betriebssanierung mit der Entlassung aller noch dem Betrieb angehörenden Arbeitnehmer einverstanden und darüber unterrichtet, daß die Sanierung gescheitert und somit jene Bedingung eingetreten war.

Damit hatte der Beklagte der Behörde den Wissensstand verschafft, der ihr nach dem Normzweck des § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG durch die Stellungnahme des Betriebsrats vermittelt werden sollte, nämlich die Zustimmung des Betriebsrats zu den Entlassungen für den Fall des Scheiterns der Sanierungsversuche und den Eintritt dieser Bedingung. Die Behörde konnte mit dem Eingang der Anzeige vom 5. August 1981 davon ausgehen, daß der Betriebsrat mit der Entlassung der restlichen 191 Arbeitnehmer und damit auch des Klägers weiterhin einverstanden sei. Sie hat diese Voraussetzungen auch als erfüllt angesehen, wie das weitere Verfahren nach § 18 KSchG zeigt, und diese Annahme war nach der undatierten Stellungnahme des Betriebsrates auch objektiv zutreffend. Im Hinblick auf diese Besonderheiten des vorliegenden Falles war die Vorlage einer nochmaligen ausdrücklichen Stellungnahme des Betriebsrats zu der Anzeige vom 5. August 1981 entbehrlich. Deshalb kann offenbleiben, ob der Behörde zu diesem Zeitpunkt auch die undatierte Erklärung des Betriebsrats über das Ergebnis der Betriebsratssitzung vom 14. Juli 1981 vorgelegen hatte, wie der Beklagte jedenfalls ausdrücklich erstmals in der Revisionsinstanz vorgetragen hat.

D. Zu Recht, aber erfolglos, beanstandet die Revision, das Berufungsgericht habe sich nicht mit den weiteren Einwendungen des



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Klägers auseinandergesetzt, daß der Beklagte den Betriebsrat gemäß § 102 BetrVG nicht ordnungsgemäß angehört habe und die Kündigung sozial ungerechtfertigt sei. Auf diesem Rechtsfehler beruht jedoch das angefochtene Urteil nicht, weil es sich nach dem festgestellten Sachverhalt auch in diesen Punkten als richtig erweist (§ 563 ZPO).

I. Der Senat kann aufgrund des festgestellten Sachverhalts selbst entscheiden, daß der Betriebsrat vor der Kündigung des Beklagten ordnungsgemäß nach § 102 BetrVG angehört worden ist.

1. Wie bereits ausgeführt (vgl. oben unter C II 2 a, aa), wurde der Betriebsrat am 14. Juli 1981 über die zum 28. August 1981 beabsichtigten Entlassungen in dem Umfang unterrichtet, wie dies in der Erklärung des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters geschildert ist.

2. Damit hat der Beklagte den Betriebsrat aber auch gem. § 102 BetrVG ordnungsgemäß zur Kündigung des Klägers angehört.

Der Betriebsrat erhielt danach am 14. Juli 1981 von der Art der beabsichtigten Kündigung, dem Kündigungstermin und dem Kündigungsgrund Kenntnis.

Mit seiner Zustimmung zu diesen Kündigungen hatte der Betriebsrat auch eine abschließende Stellungnahme abgegeben. Seine nochmalige Anhörung nach § 102 BetrVG war überflüssig, so daß es nicht darauf ankommt, ob die Kündigung vom 12. August 1981 noch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vor Ablauf einer Woche nach Zugang des weiteren Schreibens des Beklagten an den Betriebsrat vom 5. August 1981 ausgesprochen worden ist.

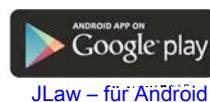
Eine weitere Stellungnahme zu den Kündigungen der von der zweiten Entlassungswelle nicht betroffenen Arbeitnehmer war auch nicht mehr deshalb notwendig oder zu erwarten, weil auch der Konkursverwalter nach Eröffnung des Konkursverfahrens bei etappenweiser Betriebsstillegung die Grundsätze der sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG zu beachten hat (Senatsurteil vom 16. September 1982 - 2 AZR 271/80 - EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 18). Dies könnte nur für die von der zweiten Entlassungswelle betroffenen Arbeitnehmer zutreffen, nicht aber für die noch verbliebenen Arbeitnehmer, die sämtlich zum 28. August 1981 entlassen werden sollten und für die demgemäß eine soziale Auswahl nicht mehr in Betracht kam.

Im Zeitpunkt der Anhörung vom 14. Juli 1981 war auch der Grund für die Kündigung sämtlicher Arbeitnehmer zum 28. August 1981, nämlich das Scheitern des Sanierungsversuchs und die deshalb notwendige Betriebsstillegung, bereits eingetreten. Damit war zu diesem Zeitpunkt auch die weitere Voraussetzung für eine wirksame Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG erfüllt, weil der Kündigungsgrund schon im Zeitpunkt der Anhörung des Betriebsrats vorgelegen hat (BAG Urteil vom 19. Januar 1983 - 7 AZR 514/80 - EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 50).

E. Wie der Senat ferner abschließend beurteilen kann, ist die



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



Kündigung des Beklagten vom 12. August 1981 auch sozial gerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 KSchG). Nach dem unstreitigen Sachverhalt wurde der Betrieb zum 28. August 1981 geschlossen. Die Betriebsstillegung ist jedoch ein betriebsbedingter Grund für eine ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, wenn - wie im Streitfall - auch keine Möglichkeit besteht, noch einzelne Arbeitnehmer befristet weiterzubeschäftigen. Da es hier um eine Kündigung innerhalb der letzten Entlassungswelle geht, kommt, wie bereits ausgeführt, auch ein Verstoß gegen die Pflicht zur sozialen Auswahl nicht in Betracht.

F. Das Berufungsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten erst zum 12. September 1981 beendet worden ist. Da der insoweit beschwerte Beklagte hiergegen keine Anschlußrevision eingelegt hat, ist diese Feststellung für das Revisionsgericht bindend.

Hillebrecht

Dr. Röhslers

Triebfürst

Dr. Kirchner

Dr. Wolter



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)