Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 2 AZR 521/02
Bundesarbeitsgericht 2. Senat — Urteil vom 27. November 2003 - 2 AZR 521/02 -

I. Arbeitsgericht Berlin — Urteil vom 12. Februar 2002 - 54 Ca 19466/01 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin — Urteil vom 30. Juli 2002 - 5 Sa 624/02 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anhörung des Betriebsrats zur Kündigung

Gesetz:

BetrVG § 102 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelsache zu - 2 AZR 654/02 -, - 2 AZR 531/02 -, - 2 AZR 121/03 - und - 2 AZR 653/02 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

2 AZR 521/02
5 Sa 624/02
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. November 2003

URTEIL

Pötter, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 27. November 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Roeckl und Walter für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 30. Juli 2002 - 5 Sa 624/02 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen, betriebsbedingten Kündigung.

Die Klägerin war seit dem 3. Juni 1987 bei der Beklagten, die eine private Klinik betrieb, als Krankenschwester beschäftigt.

Mit Schreiben vom 3. Februar 1999 kündigten die Krankenkassen den Versorgungsvertrag mit der Beklagten. Mit Bescheid vom 31. März 2000 nahm das Land Berlin den Klinikbetrieb der Beklagten aus dem Landeskrankenhausplan 1999 heraus. Am 1. Juni 2001 beschloss die Gesellschafterversammlung der Beklagten die Stilllegung des Betriebs zum 31. Dezember 2001.

Mit Schreiben vom 14. Juni 2001 teilte der damals von der Beklagten bevollmächtigte Rechtsanwalt F. dem bevollmächtigten Rechtsanwalt des Betriebsrats mit:

> „... Wegen der Notwendigkeit, die Kündigungen der Arbeitsverhältnisse spätestens bis zum 30.6.2001 zu erklären, stehen die Verhandlungen vor der Einigungsstelle bedauerlicherweise unter erheblichem Zeitdruck. Ich hoffe, daß wir schnell zu einer für beide Seiten annehmbaren Lösung kommen werden. Es ist beabsichtigt, die vor Ausspruch der Kündigungen erforderlichen Anhörungen des Betriebsrats auch schon vor Abschluß eines Interessenausgleichs und Sozialplans durchzuführen, wobei ich namens und in Vollmacht der Gesellschafter der G.-Klinik ausdrücklich versichere, daß Kündigungen erst und nur dann ausgesprochen werden, wenn in der Einigungsstelle eine Einigung über den Interessenausgleich und Sozialplan erzielt worden ist. Der Arbeitgeber wird auf diese Weise die betriebsverfasssungsrechtlichen Rechte des Betriebsrats beachten. Ich gehe davon aus, daß Einwände gegen diese Verfahrensweise nicht bestehen.“

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

In einem einstweiligen Verfügungsverfahren vor dem Arbeitsgericht Berlin - 80 BVGa 17509/91 -, mit dem der Betriebsrat der Beklagten den Ausspruch von Kündigungen vor Abschluss der Interessenausgleichsverhandlungen verhindern wollte, erklärte Rechtsanwalt F., man wolle nicht kündigen, bevor ein Interessenausgleich und Sozialplan vorliege.

Die Beklagte übergab dem Betriebsrat am 20. Juni 2001 die Anhörungsschreiben zur Kündigung von insgesamt 67 Mitarbeitern einschließlich der Klägerin. Dem Anhörungsschreiben war ein Schreiben des Rechtsanwalts F. vom 19. Juni 2001 beigefügt, in dem es heißt:

> „... Die Gesellschafter der G.-Klinik haben am 1.6.2001 beschlossen, die G.-Klinik zum 31.12.2001 zu schließen.
>
> Auch Ihnen und dem gesamten Betriebsrat gegenüber versichern wir namens und in Vollmacht unserer Mandantin, daß die beabsichtigten Kündigungen erst und nur dann ausgesprochen werden, wenn in der Einigungsstelle eine Einigung über den Interessenausgleich und Sozialplan erzielt worden ist. Diese Versicherung haben wir Rechtsanwalt S. gegenüber bereits in unserem Schreiben vom 14.6.2001 abgegeben."

Am 26. Juni 2001 widersprach der Betriebsrat den Kündigungen mit der Begründung, es sei kein Interessenausgleich vor Ausspruch der Kündigung versucht worden.

In der Sitzung vom 27. Juni 2001 stellte die Einigungsstelle das Scheitern der Interessenausgleichsverhandlungen fest. Am 19. September 2001 einigten sich die Betriebsparteien in der Einigungsstelle über einen Sozialplan für die von der Betriebsschließung betroffenen Arbeitnehmer.

Die Beklagte kündigte mit Schreiben vom 29. Juni 2001 das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 31. Dezember 2001.

Mit dem weiteren Schreiben vom 25. September 2001 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin erneut zum 31. März 2002.

Mit ihrer am 16. Juli 2001 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin ua. mit der Begründung, der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß angehört worden, gegen die Kündigung vom 29. Juni 2001 gewandt. Die Beklagte habe die Kündigung entgegen ihrer Zusicherung vor Abschluss des Sozialplans ausgesprochen. Sie habe eine andere Kündigung erklärt, als sie es dem Betriebsrat angezeigt habe. Es liege eine wissentliche Falschinformation des Betriebsrats vor, wenn sich die Beklagte

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

nicht an die von ihr selbst mehrfach gegebene Zusage halte. Die Anhörung könne sich deshalb nur auf eine erst später auszusprechende, vorsorgliche Kündigung beziehen.

Die Klägerin hat - soweit es für die Revision noch von Bedeutung ist - beantragt

> festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 29. Juni 2001 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags die Ansicht vertreten, der Betriebsrat sei ordnungsgemäß angehört worden. Das Anhörungsschreiben vom 20. Juni 2001 genüge den gesetzlichen Anforderungen. Die von Rechtsanwalt F. abgegebenen Erklärungen stünden nicht im inneren Zusammenhang mit der Anhörung zu den einzelnen Kündigungen nach § 102 BetrVG, sondern zur Beteiligung des Betriebsrats zur beabsichtigten Betriebsänderung nach §§ 111 ff. BetrVG. Mangels eines entsprechenden Erklärungswillens ergebe sich aus ihnen auch kein Kündigungsverzicht gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern.

Das Arbeitsgericht hat der Klage, soweit sie die erste Kündigung betroffen hat, stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte insgesamt die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet.

Die Kündigung vom 29. Juni 2001 hat das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht zum 31. Dezember 2001 rechtswirksam beendet. Sie ist nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam, weil der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden ist.

A. Das Landesarbeitsgericht hat im Wesentlichen angenommen, die Kündigung sei nach § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam. Der Betriebsrat sei fehlerhaft angehört worden. Zwar enthalte das Anhörungsschreiben für sich genommen, alle notwendigen Informationen zu einer zum 31. Dezember 2001 beabsichtigten Kündigung. Nach dem eindeutigen Wortlaut des Begleitschreibens des damaligen Rechtsvertreters der Beklagten vom 19. Juni 2001 habe sie den Betriebsrat aber erst zu einer Kündigung nach

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Abschluss eines Sozialplans beteiligt. Sie habe sich damit auch für das individuelle Anhörungsverfahren zur beabsichtigten Kündigung und nicht nur für das Interessenausgleichsverfahren festgelegt. Weiche die Beklagte nach Abschluss des Anhörungsverfahrens von ihren Erklärungen ab und erkläre sie die Kündigung vor dem Abschluss des Sozialplans, so habe sie einen neuen Kündigungsentschluss gefasst, zu dem sie den Betriebsrat nicht angehört habe. Das gleiche Ergebnis ergebe sich auch dann, wenn man einen neuen Kündigungsentschluss des Arbeitgebers nicht annehmen würde. Die Beklagte hätte dann den Betriebsrat vorsätzlich unrichtig unterrichtet.

B. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in wesentlichen Teilen der Begründung.

I. Nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Nach Satz 3 der Norm ist eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung unwirksam. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats *(beispw. 4. August 1975 - 2 AZR 266/74 - BAGE 27, 209; zuletzt 16. Januar 2003 - 2 AZR 707/01 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 129 = EzA BetrVG 2001 § 102 Nr. 2)* und der einhelligen Auffassung in der Literatur *(beispw. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt BetrVG 21. Aufl. § 102 Rn. 56; KR-Etzel 6. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 106 ff.)*, dass eine Kündigung nicht nur unwirksam ist, wenn der Arbeitgeber gekündigt hat, ohne den Betriebsrat überhaupt zu beteiligen, sondern auch dann, wenn er ihn nicht richtig beteiligt hat. Die Beteiligung des Betriebsrats dient in erster Linie dem Zweck, ihm Gelegenheit zu geben, seine Überlegungen zur Kündigungsabsicht des Arbeitgebers vorzubringen und auf den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers Einfluss zu nehmen. Es widerspricht deshalb dem Sinn und Zweck des Anhörungsverfahrens, es zu einem Zeitpunkt einzuleiten, in dem der Arbeitgeber seine Kündigungsabsicht noch gar nicht verwirklichen will oder kann. Die Anhörung des Betriebsrats erfolgt dann nicht im maßgeblichen Stadium, sondern im Vorfeld der Willensbildung des Arbeitgebers, also zu einem Zeitpunkt, in dem noch alle Kündigungsüberlegungen unter dem Vorbehalt der weiteren Entwicklungen stehen (*BAG 3. April 1987 - 7 AZR 66/86 - RzK III 1 d Nr. 3*). Ferner hat der Arbeitgeber, um dem Sinn und Zweck der Anhörung vor einer Kündigung zu entsprechen, dem Betriebsrat seine Kündigungsabsicht rechtzeitig vorher mitzuteilen und ihn dabei so zu informieren, dass er sich über die Person des Arbeitnehmers und über die Kündigungsgründe für seine Stellungnahme ein eigenes Bild machen kann *(beispw. Senat 29. März 1990 - 2 AZR 420/89 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 56 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 79; 16. September 1993 - 2 AZR 267/93 - BAGE*

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

74, 185; 26. Januar 1995 - 2 AZR 386/94 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 69 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 87).

II. Die Anhörung vom 20. Juni 2001 genügt den gesetzlichen Anforderungen für die Kündigung vom 29. Juni 2001 nicht.

1. Zwar hat die Beklagte mit Schreiben vom 20. Juni 2001 dem Betriebsrat mitgeteilt, sie wolle das Arbeitsverhältnis der Klägerin aus betriebsbedingten Gründen kündigen. Auch enthält das Anhörungsschreiben die Personalien der Klägerin und die Angaben zur Kündigungsfrist, zum Kündigungstermin sowie eine Darstellung des betriebsbedingten Kündigungsgrundes (vollständige Einstellung des Klinikbetriebs zum 31. Dezember 2001).

2. Gleichzeitig hat die Beklagte jedoch dem Betriebsrat mit Schreiben ihres bevollmächtigten Rechtsvertreters F. vom 19. Juni 2001 - wie schon zuvor - versichert, die beabsichtigte Kündigung erst und nur dann auszusprechen, wenn in der Einigungsstelle eine Einigung über den Interessenausgleich und Sozialplan erzielt worden sei. Entgegen der Auffassung der Revision führt dies zu einer fehlerhaften Anhörung des Betriebsrats zur Kündigung vom 29. Juni 2001. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

a) Das Landesarbeitsgericht hat insbesondere aus dem Begleitschreiben des Rechtsvertreters F. vom 19. Juni 2001 - und seinen weiteren Mitteilungen an den Betriebsrat - zu Recht geschlossen, der Betriebsrat sei nur zu einer Kündigung nach Abschluss des Sozialplans angehört worden.

Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des Anhörungsschreibens und des Anschreibens des Rechtsvertreters F. ist nur einer eingeschränkten revisionsgerichtlichen Überprüfung zugänglich, da es sich bei diesen Erklärungen der Beklagten um Willenserklärungen nicht typischer Art handelt *(vgl. insb. BAG 19. August 1975 - 1 AZR 565/74 - BAGE 27, 218, 227; 15. Dezember 1994 - 2 AZR 327/94 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 67 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 75).* Die Prüfung des Revisionsgerichts beschränkt sich in diesen Fällen nur darauf, ob das Berufungsgericht eine Auslegung völlig unterlassen hat, diese unzureichend ist, gegen ein Gesetz verstößt oder wesentlicher Auslegungsstoff nicht herangezogen worden ist.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

b) Unter Berücksichtigung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabs kann ein Fehler bei der Auslegung der Erklärungen der Beklagten durch das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt werden. Es hat die Begleitumstände ausreichend berücksichtigt und den wesentlichen Auslegungsstoff hinreichend herangezogen. Insbesondere hat es dem Wortlaut des Anschreibens - und den zuvor von Rechtsanwalt F. mehrfach abgegebenen Erklärungen - zu Recht eine erhebliche Bedeutung beigemessen. Nach dem eindeutigen Wortlaut des Anschreibens musste und durfte der Betriebsrat nach § 133 BGB davon ausgehen, er werde nur vorsorglich, gewissermaßen auf Vorrat, zu einer beabsichtigten Kündigung der Klägerin für den Fall angehört, dass es vor dem Kündigungsausspruch noch zum Abschluss eines Interessenausgleichs **und** Sozialplans - vor der Einigungsstelle - kommen würde. Diese Sichtweise wird durch das weitere Schreiben des bevollmächtigten Rechtsvertreters der Beklagten vom 14. Juni 2001 noch verstärkt. Auch in diesem Schreiben wird eine Verbindung von Interessenausgleich und Sozialplan einerseits und dem Ausspruch von möglichen Kündigungen andererseits hergestellt. Ferner zeigt das Schreiben deutlich, dass die Beklagte das Anhörungsverfahren gerade vor Ende des kollektiven Regelungskonflikts einleiten wollte, um mögliche Fristen zum Kündigungsausspruch noch wahren zu können. Aus beiden Schreiben ergibt sich hinreichend deutlich, dass der Betriebsrat „auf Vorrat“ und nur für den Fall schon angehört werden sollte, dass noch vor Monatsende die kollektiven Rahmenbedingungen umfassend vor Kündigungsausspruch geklärt würden. Auf Grund des eindeutigen Wortlauts des Anschreibens spielt es deshalb auch keine Rolle, dass die Beklagte von Gesetzes wegen nicht verpflichtet war, mit dem Ausspruch von Kündigungen bis zum Abschluss eines Sozialplans zuzuwarten. Eine solche Einschränkung kommt zum einen in dem Begleitschreiben gerade nicht zum Ausdruck. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass die Beklagte die Erklärung wiederholt und vor allem ausdrücklich im Zusammenhang mit der Einleitung des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG noch einmal abgegeben hat. Im Hinblick auf die anstehenden Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen und das vom Betriebsrat eingeleitete betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsanspruchsverfahren machte es - insbesondere aus Sicht des Betriebsrats - durchaus Sinn, keine arbeitsrechtlichen Fakten durch die Beendigung der Arbeitsverhältnisse zu schaffen, solange nicht auch über die Folgen solcher Kündigungen bereits ein klares Konzept vorlag, um damit die kollektiven Verhandlungen nicht zu belasten.

3. War der Betriebsrat mit dem Anhörungsschreiben vom 20. Juni 2001 mithin nur zu einer Kündigung für den Fall angehört worden, dass bei ihrem Ausspruch ein

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Interessenausgleich und Sozialplan vorlag, so war die mit Schreiben vom 29. Juni 2001 erklärte Kündigung nicht mehr von dieser eingeleiteten Betriebsratsanhörung gedeckt. Denn im Termin vor der Einigungsstelle am 27. Juni 2001 war kein Sozialplan zu Stande gekommen. Da somit diese Voraussetzungen zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs noch nicht vorlagen, hat die Beklagte eine andere Kündigung, als zu der sie den Betriebsrat angehört hat, erklärt.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Rost Schmitz-Scholemann Eylert

Dr. Roeckl J. Walter

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS