

Aktenzeichen: 7 AZR 65/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 3. April 1987

- 7 AZR 65/86 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 23. April 1985

Köln

- K 11 Ca 943/85 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 25. November 1985

Köln

- 6 Sa 862/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsratsanhörung - Stilllegung e. Betriebsabteilung

Gesetz:

BetrVG 1972 § 102 Abs. 1; KSchG 1969 § 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Anhörung des Betriebsrats zur Kündigung, bevor der Arbeitgeber den Stilllegungsentschluß gefaßt hatte.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 65/86

6 Sa 862/85 Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. April 1987

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 3. April 1987 durch den Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Roeper als Vorsitzender, die Richter Dr. Steckhan und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blaeser und Kordus für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 25. November 1985 - 6 Sa 862/85 - wird zurückgewiesen.

2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 11. Januar 1985 zum 30. September 1985 rechtswirksam beendet worden ist und ob der Beklagte die Klägerin über diesen Termin hinaus weiterzubeschäftigen hat.

Der Beklagte, bei dem etwa 14.000 niedergelassene Ärzte organisiert sind, beschäftigt 21 Arbeitnehmer. Die 1931 geborene Klägerin ist bei ihm seit dem 13. Januar 1970 als Volljuristin halbtags tätig und bezog zuletzt ein Bruttomonatsgehalt von 2.850,-- DM. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft einzelvertraglicher Verweisung der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die Klägerin ist



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



Vorsitzende des bei dem Beklagten bestehenden, drei Mitglieder umfassenden Betriebsrats.

Der Beklagte richtete mit Datum vom 2. Januar 1985 zwei Schreiben folgenden Inhalts an den Betriebsrat:

"Sehr geehrte Damen, sehr geehrter Herr B

hiermit unterrichten wir Sie darüber, daß wir derzeit mit einer Planung befaßt sind, die eine Änderung der bisherigen Konzeption der von uns durchgeführten Rechtsberatung zum Gegenstand hat.

Wir denken daran, die in unserem Hause bestehende Rechtsabteilung ersatzlos aufzulösen und die bisher durchgeführte Rechtsberatung als "einge-kaufte Fremdleistung" extern durchführen zu lassen. Diese externe Durchführung der Rechtsberatung kann durch eine Zusammenarbeit mit einem größeren Anwaltsbüro erfolgen, mit dem ein Beratungsvertrag abgeschlossen wird.

Ziel dieser Veränderung ist eine Verbesserung der Kostenstruktur, da wir das Verhältnis der durch die Rechtsabteilung insgesamt verursachten Kosten von über DM 200.000,-- zu dem Ergebnis der Tätigkeit nicht mehr in einem angemessenen Verhältnis sehen und die externe Rechtsberatung von einem Anwaltsbüro nach unserer Vorabinformation preiswerter angeboten wird.

Eine Auflösung der Rechtsabteilung würde die Freisetzung der dort beschäftigten Mitarbeiter zur Folge haben, soweit nicht als Ergebnis einer durchzuführenden sozialen Auswahl eine Umsetzung auf einen der anderen Arbeitsplätze in Betracht kommt.

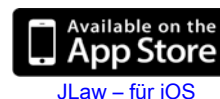
Bevor wir unsere Überlegungen einer endgültigen Entscheidung zuführen, geben wir Ihnen hiermit Gelegenheit, dieses Thema ebenfalls zu beraten und uns ggf. Ihre Stellungnahme zukommen zu lassen. Dies erwarten wir allerdings kurzfristig innerhalb einer Woche."

- . -

"Sehr geehrte Damen, sehr geehrter Herr B



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



hiermit werden Sie zu von uns eventuell geplanten Kündigungen angehört und um Ihre Zustimmung gebeten.

Wie Ihnen separat mitgeteilt, verfolgen wir derzeit Überlegungen, die eine Auflösung der Rechtsabteilung zum Inhalt haben.

Für den Fall, daß wir uns entscheiden sollten, dieses Konzept zu verwirklichen, sind folgende Kündigungsmaßnahmen geplant:

1. Kündigung der Arbeitnehmerin P

Die persönlichen Daten und die Beschäftigungsdaten ergeben sich aus dem hier beigelegten Personalbogen.

Frau P ist Mitglied des Betriebsrats. Sie ist jedoch ausschließlich in der Rechtsabteilung tätig. Bei Schließung der Rechtsabteilung erfolgt die fristgemäße Kündigung gem. § 15 Abs. 5 Kündigungsschutzgesetz, da Frau P im Falle der Betriebsteilschließung durch ihr Betriebsratsmandat gegenüber den übrigen Arbeitnehmern nicht privilegiert ist.

Wir halten Frau P für geeignet, einen der Arbeitsplätze der nachfolgend aufgezählten Arbeitnehmer zu übernehmen.

Wir haben eine soziale Auswahl durchgeführt, in die wir die nachfolgend aufgezählten Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der jeweiligen sozialen Daten einbezogen haben:

B	N
D	R
K	St
Kn	Z

Die Personalbögen dieser Arbeitnehmer liegen ebenfalls bei. Die Arbeitnehmerin Z ist der Vollständigkeit halber in die Auswahl einbezogen. Der Arbeitsplatz steht wegen der Schwangerschaft von Frau Z jedoch nicht zur Übernahme zur Verfügung.

Aufgrund des Sonderkündigungsschutzes, der Betriebszugehörigkeit und des Lebensalters halten wir Frau P gegenüber allen diesen Arbeitnehmern für sozial stärker schutzwürdig.

Am ehesten vergleichbar ist die Tätigkeit des Herrn B. Die anderen Arbeitsplätze stellen geringere Anforderungen als der bisher



von Frau P wahrgenommene Arbeitsplatz,
könnten jedoch nach Einarbeitung von Frau P
 tatsächlich ausgeübt werden und sollen
daher zur Erhaltung des Arbeitsplatzes angeboten
werden, sofern Frau P zur Übernahme eines
solchen Arbeitsplatzes bereit ist.

Als Ergebnis einer sozialen Auswahl kommen in
erster Linie die Arbeitnehmerinnen Kn
und St in Betracht.

Die Arbeitsplätze sind ebenfalls in den bei-
gefügtten Personalbögen beschrieben und im übrigen
dem Betriebsrat bekannt. Wir beantragen vorsorg-
lich die Zustimmung zu den Versetzungen.

2. ..."

Der Betriebsrat begehrte mit Schreiben vom 8. Januar 1985
weitergehende Informationen und führte diesbezüglich unter ande-
rem aus:

"...

bezugnehmend auf Ihr Schreiben vom 02.01.1985
teilen wir Ihnen mit, daß wir uns angesichts
der bislang von Ihnen gegebenen Informationen
nicht in der Lage sehen, abschließend zu den
von Ihnen beabsichtigten personellen Maßnahmen
Stellung zu nehmen. Gemäß § 92 BetrVG sind Sie
verpflichtet, uns rechtzeitig umfassend an Hand
von Unterlagen über Ihre Personalplanung zu in-
formieren.

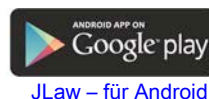
Die bislang von Ihnen gegebenen Informationen
sind völlig unzureichend. ... Aus diesem Grunde
fordern wir Sie nachdrücklich auf, uns unter
Vorlage der entsprechenden schriftlichen Unter-
lagen zu folgendem Sachverhalten umfassend Aus-
kunft zu geben: ..."

In einem weiteren Schreiben vom selben Tag widersprach der
Betriebsrat den in Aussicht gestellten Kündigungen. Dieses
Schreiben hatte auszugsweise folgenden Inhalt:

"...



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den von Ihnen geplanten Kündigungen der Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiterinnen B , P , Sch und Dr. S w i d e r s p r e c h e n w i r unter Bezugnahme auf § 102 Absatz 3 BetrVG ausdrücklich. ...

Der guten Ordnung halber weisen wir Sie darauf hin, daß unseres Erachtens weitere Informationen an uns als Betriebsrat notwendig sind, damit wir unser Widerspruchsrecht ordnungsgemäß ausüben können. Wir benötigen insbesondere Darlegungen zu der sozialen Situation aller Mitarbeiter der Geschäftsstelle des N . Dies ist unseres Erachtens bislang nicht erfolgt. Außerdem ist es zu unserer vollständigen Unterrichtung notwendig, uns mitzuteilen, ob die vier betroffenen Arbeitnehmerinnen ein Angebot zur Weiterbeschäftigung unter anderen Arbeitsbedingungen erhalten und gegebenenfalls ihr Einverständnis hiermit erklärt haben. Solange uns dies nicht vorliegt, ist eine Prüfung unseres Widerspruchsrechts unter dem Gesichtspunkt des § 102 Absatz 3 Ziffer 5 BetrVG nicht abschließend möglich. Vorsorglich widersprechen wir den beabsichtigten Kündigungen der vier Mitarbeiterinnen B , P , Sch und Dr. S auch unter Bezugnahme auf § 102 Absatz 3 Ziffer 5 BetrVG. ...

Außerdem rügen wir ausdrücklich, daß die dem Betriebsrat gegebenen Informationen bezüglich der Betriebsbedingtheit der Kündigung nicht ausreichend sind."

Mit Schreiben vom 10. Januar 1985 ließ der Beklagte dem Betriebsrat weitere Informationen zukommen. Das Schreiben endete mit dem Absatz:

"Dem Betriebsrat liegen damit sämtliche Informationen vor. Wir bedauern, daß der Betriebsrat das Angebot aus unserem Schreiben vom 2.1.85 nicht aufgegriffen hat, in dem wir eine weitergehende Erläuterung durch die Herren der Geschäftsführung ausdrücklich angeboten haben. Wir weisen darauf hin, daß weitere Informationen und Detailangaben nicht gemacht werden können und auch bei unseren internen Überlegungen keine weitergehenden Informationen oder Argumente eine Rolle spielen.



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



Eine evtl. Stellungnahme erwarten wir nun unverzüglich."

Am 10. Januar 1985 fand bei dem Beklagten eine Betriebsversammlung statt. Am Nachmittag dieses Tages erhielt der Betriebsrat zusätzliche Informationen.

Ohne eine weitere Stellungnahme des Betriebsrats abzuwarten wurde der Klägerin, die ab 13. Januar 1985 gemäß § 53 Abs. 3 BAT nicht mehr ordentlich kündbar gewesen wäre, am 11. Januar 1985 folgendes Kündigungsschreiben zugeleitet:

"Sehr geehrte Frau P ,

mit unserem Schreiben vom 2. Januar 1985 hatten wir Ihnen bereits mitgeteilt, daß wir uns mit Überlegungen befassen, die Rechtsabteilung zu schließen.

Diese Überlegungen sind nunmehr dahingehend abgeschlossen, daß die Schließung der Rechtsabteilung mit Wirkung vom 30. Juni 1985 unter gleichzeitiger Übertragung der Rechtsberatung auf ein externes Anwaltsbüro erfolgen soll.

Damit fällt Ihr bisheriger Arbeitsplatz mit Wirkung vom 30. Juni 1985 bei uns ersatzlos weg.

Aus diesem Grunde sprechen wir Ihnen hiermit nach Anhörung des Betriebsrates die

fristgemäße Kündigung

des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen zum 30. September 1985 aus.

Gleichzeitig bieten wir Ihnen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu folgenden Bedingungen an:

Sie übernehmen die bisherige Stelle der Frau Bernadette Kn ab 1.10.1985.

Funktion: Sekretärin des Referenten der Hauptgeschäftsführung.

Gehalt: DM 3.116,38; es handelt sich dabei



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



um eine Ganztagsstätigkeit.

An dieses Angebot halten wir uns drei Wochen
ab Zugang dieses Schreibens gebunden.

Sofern uns nicht innerhalb dieser drei Wochen
Ihre durch Gegenzeichnung der Durchschrift
dieses Schreibens schriftlich erklärte Zu-
stimmung zu diesem Angebot über die Fort-
setzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten
Bedingungen vorliegt, bleibt es bei der Been-
digung des Arbeitsverhältnisses mit Wirkung zum
30. September 1985.

Ihrer Nachricht sehen wir entgegen."

Am 30. Januar 1985 richtete der Beklagte nochmals ein
Schreiben an den Betriebsrat und vertrat darin die Ansicht,

"...

Wir haben den Betriebsrat bereits im Stadium der
Vorplanung mit unseren Schreiben vom 2. Januar
1985 sehr eingehend unterrichtet und insbesondere
auch über die möglichen personellen und sozialen
Auswirkungen informiert.

Nachdem der Betriebsrat sich bis zum 8. Januar
1985 mit einer Antwort Zeit gelassen hat, haben
wir hierauf unverzüglich mit Schreiben vom 10. Ja-
nuar 1985 geantwortet und erneut weitergehende
Informationen gegeben.

Damit lagen dem Betriebsrat sämtliche Informa-
tionen und Überlegungen vor, die auch im Rahmen
unserer eigenen Planung und Entscheidungsfindung
berücksichtigt worden sind.

Die Überlegungen betreffend die Auflösung der
Rechtsabteilung sind dann auch Gegenstand der
Betriebsversammlung vom 10. Januar 1985 gewesen.
Darüber hinaus hat am Nachmittag des 10. Januar
1985 erneut eine zusätzliche Information und
Erörterung stattgefunden.

Es ist uns daher in keiner Weise nachvollziehbar,
wie der Betriebsrat angesichts dieser Entwick-
lung der Ereignisse zu dem Vorwurf gelangen kann,
eine frühzeitige Unterrichtung und Erörterung
habe nicht stattgefunden.

Nicht zuletzt die ausführliche Erörterung des



Themas am 10. Januar 1985 hat uns dann allerdings erkennen lassen, daß neue Gesichtspunkte in der Diskussion nicht mehr aufgetreten sind. Nach erneuter Prüfung haben wir daher am 11. Januar 1985 unsere Planungsüberlegungen zu der Entscheidung geführt, die Auflösung der Rechtsabteilung vorzusehen und die in diesem Zusammenhang notwendigen Kündigungen bereits auszusprechen.

Damit ist das im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene Verfahren zur Unterrichtung des Betriebsrates und zur Erörterung nahezu mustergültig eingehalten.

... "

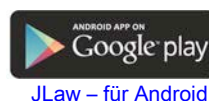
Die Klägerin hat durch ihre Prozeßbevollmächtigten dem Beklagten mit Schreiben vom 31. Januar 1985 mitteilen lassen, daß sie nicht bereit sei, das Arbeitsverhältnis zu den geänderten Vertragsbedingungen fortzusetzen, und mit Schriftsatz vom selben Tag Kündigungsschutzklage erheben lassen.

Zur Begründung hat sie in den Vorinstanzen ausgeführt, die Anhörung des Betriebsrats sei fehlerhaft gewesen, der Beklagte habe im Anhörungszeitpunkt einen aktuellen Kündigungsentschluß noch nicht gefaßt gehabt, denn die Anhörung habe zu "eventuell geplanten Kündigungen" erfolgen sollen. Darüber hinaus sei ein Kündigungsstermin nicht angegeben worden. Weder aus dem Anhörungsschreiben selbst noch aus dem weiteren Schreiben vom 2. Januar 1985 sei zu entnehmen gewesen, zu welchem Termin die Kündigungen geplant gewesen seien. Der Widerspruch des Betriebsrats vom 8. Januar 1985 sei nach Inanspruchnahme anwaltlicher Beratung lediglich vorsorglich erfolgt, das fehlerhafte Anhörungsverfahren dadurch nicht geheilt worden.

Die Rechtsabteilung des Beklagten stelle auch keine Be-



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



triebsabteilung im Sinne des § 15 KSchG dar, denn Voraussetzung hierfür wäre, daß mehrere Arbeitnehmer zu einer personellen Einheit zum Zwecke der Erledigung bestimmter Aufgaben zusammengezogen seien und es sich hierbei um eine abgrenzbare organisatorische Arbeitsgruppe handele. Diese Voraussetzungen seien nicht erfüllt, da die der Rechtsabteilung zugewiesene Sekretärin Sch zugleich für andere Abteilungen Schreibarbeiten ausführe und neben ihr und der Juristin Dr. S auch der nicht der Rechtsabteilung zugewiesene Referent der Hauptgeschäftsführung, Herr B , Verbandsmitglieder juristisch berate.

Im Falle einer Betriebsstillegung sei der Beklagte darüber hinaus verpflichtet gewesen, ihr einen Arbeitsplatz anzubieten, der ihr nach ihren Fähigkeiten und ihrer Stellung im Betrieb habe zugemutet werden können. Einen solchen Versuch habe der Beklagte nicht einmal ansatzweise gemacht, indem er ihr lediglich einen ganztägigen Sekretärinnenposten angeboten habe. Rechtsfehlerhaft sei der Mitarbeiter Sc , der in der Redaktion der Verbandszeitschrift arbeite und eine juristische Ausbildung habe, nicht in die soziale Auswahl einbezogen worden.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 11. Januar 1985 nicht aufgelöst worden ist, sondern über den 30. September 1985 hinaus ungekündigt fortbesteht;
2. den Beklagten zu verurteilen, die Klägerin über den Ablauf der Kündigungsfrist zu unveränderten Arbeits-



bedingungen weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat er vorgetragen, der Betriebsrat sei ordnungsgemäß angehört worden. Es sei gerade Sinn und Zweck des Anhörungsverfahrens, vor der abschließenden Entscheidung über die Durchführung einer Kündigung die Stellungnahme des Betriebsrats einzuholen. Eine unzulässige "Anhörung auf Vorrat" habe nicht stattgefunden, denn zwischen der Anhörung des Betriebsrats und dem späteren Ausspruch der Kündigung sei nicht so lange zugewartet worden, bis sich der Kündigungssachverhalt maßgeblich verändert habe. Sämtliche Überlegungen und Einzelheiten sowie sämtliche Konsequenzen der geplanten Kündigung seien dem Betriebsrat mitgeteilt worden. Der Betriebsrat sei daraufhin in eine sachliche Prüfung eingetreten, habe seinen Widerspruch formuliert und auch begründet. Es sei von vornherein ausgeschlossen gewesen, daß sich der Sachverhalt künftig verändern werde. Dem Betriebsrat habe nicht mitgeteilt werden müssen, daß es sich um eine ordentliche Änderungskündigung handeln und diese zum nächstzulässigen Zeitpunkt nach Eingang der Stellungnahme des Betriebsrats ausgesprochen werden sollte. Aus dem Anhörungsschreiben habe sich ganz offensichtlich ergeben, daß eine solche Kündigung beabsichtigt gewesen sei.

Die Änderungskündigung sei auch in der Sache gerechtfertigt gewesen. Aus innerbetrieblichen organisatorischen Gründen habe man den Entschluß gefaßt, die rechtsberatende Tätigkeit zum 30. Juni 1985 aufzugeben und künftig den Bedarf an Rechtsbera-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

tung im Rahmen eines Beratungsverhältnisses extern von einem Anwaltsbüro abdecken zu lassen. Die Rechtsabteilung sei durchaus eine Betriebsabteilung im Sinne des § 15 KSchG gewesen, denn es habe sich um eine abgrenzbare betriebliche Einheit gehandelt. Der Mitarbeiter B habe keine juristische Beratungstätigkeit ausgeübt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben; das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Antrag auf Abweisung der Klage weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Berufung des Beklagten zurückgewiesen, weil das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom 11. Januar 1985 zum 30. September 1985 nicht beendet worden und die Klägerin aufgrund des obsiegenden Ersturteils tatsächlich weiterzubeschäftigen ist. Die ausgesprochene ordentliche Änderungskündigung ist wegen nicht ordnungsgemäßer vorheriger Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG rechtsunwirksam. Auf die Frage, ob sie auch wegen § 15 KSchG unwirksam ist, kommt es daher nicht mehr an.

A. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung der auch von ihm vertretenen Ansicht, die Kündigung sei bereits gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam, im wesentlichen ausgeführt, der



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



Arbeitgeber könne den Betriebsrat nicht wirksam zu einer Kündigung anhören, ohne bereits einen aktuellen Kündigungsentschluß gefaßt zu haben. Das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats nach § 102 BetrVG könne erst dann verwirklicht werden, wenn der Arbeitgeber die Planungsphase, in die der Betriebsrat gemäß § 92 BetrVG ebenfalls einzuschalten sei, abgeschlossen habe. Andernfalls könne die Pflicht des Arbeitgebers, den Betriebsrat über seine Personalplanung so rechtzeitig und vollständig zu informieren, daß er dessen Meinung noch berücksichtigen könne, von der Pflicht, den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung anzuhören, nicht mehr klar abgegrenzt werden. Der Umstand, daß der Betriebsrat Bedenken gegen die mitgeteilte Kündigungsabsicht des Arbeitgebers innerhalb kurzer Frist schriftlich mitzuteilen habe, zeige, daß nach der Vorstellung des Gesetzgebers im Zeitpunkt der Anhörung ein aktueller Kündigungsentschluß vorliegen müsse, den der Arbeitgeber tatsächlich verwirklichen wolle. Dessen Willensbildung müsse - abgesehen von der Bereitschaft, sich mit Argumenten des Betriebsrats noch auseinanderzusetzen - bereits abgeschlossen sein.

Aus dem Inhalt des Schreibens vom 2. Januar 1985 werde ersichtlich, daß der Beklagte noch keine wirkliche Kündigungsabsicht gehabt habe. Der Beklagte habe sich auch nicht darauf berufen, die Planung sei in Wirklichkeit bereits abgeschlossen gewesen, und es sei bereits zu diesem Zeitpunkt der endgültige Entschluß gefaßt worden, die Rechtsabteilung aufzulösen. Auch wenn sich der Betriebsrat auf eine unzulässige "Anhörung auf Vorrat" eingelassen habe, könne dies nicht die vorgeschriebene



ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats ersetzen. Im übrigen müsse der Arbeitgeber nicht nur die Art der Kündigung, sondern auch den Zeitpunkt, zu dem gekündigt werden solle, angeben. Zwar genüge im allgemeinen, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat mitteilt, er werde demnächst fristgerecht kündigen, und dem Betriebsrat die maßgebende Kündigungsfrist bekannt ist. Im Streitfall müsse jedoch berücksichtigt werden, daß aufgrund der mitgeteilten, noch nicht abgeschlossenen Planungen der Zeitpunkt, zu dem die Kündigung - wenn überhaupt - erfolgen solle, in solch ungewisser Zukunft liege, daß damit der Pflicht, den Betriebsrat über den voraussichtlichen Kündigungstermin zu informieren, nicht nachgekommen worden sei.

Aus der Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung folge die Pflicht zur Weiterbeschäftigung der Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen. Der Beklagte habe diesbezüglich ein überwiegendes entgegenstehendes Interesse nicht vorgetragen.

B. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und in den wesentlichen Teilen der Begründung zu folgen.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß auch bei einer im Rahmen des § 15 Abs. 4 und Abs. 5 KSchG auszusprechenden ordentlichen Kündigung gegenüber einem Betriebsratsmitglied wegen der Stilllegung eines Betriebes bzw. Betriebsteils eine vorherige Anhörung des Betriebsrats im Rahmen des § 102 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG zu erfolgen hat (vgl. BAG Urteil vom 29. März 1977 - 1 AZR 46/75 - AP Nr. 11 zu § 102



BetrVG 1972, zu 3 der Gründe; KR-Etzel, 2. Aufl., § 15 KSchG Rz 95, jeweils m. w. N.).

II. Die gegenüber der Klägerin ausgesprochene ordentliche Änderungskündigung ist rechtsunwirksam, weil der Betriebsrat des Beklagten nicht ordnungsgemäß angehört worden ist, § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG.

1. Diese Rechtsfolge greift im Entscheidungsfall schon deshalb ein, weil in den Schreiben des Beklagten vom 2. Januar 1985, mit denen das Anhörungsverfahren eingeleitet worden ist, dem Betriebsrat das der Klägerin unterbreitete konkrete Änderungsangebot nicht mitgeteilt worden ist.

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist dem Betriebsrat, der auch vor jeder Änderungskündigung zu hören ist (vgl. BAG Urteil vom 3. November 1977 - 2 AZR 277/76 - AP Nr. 1 zu § 75 BPersVG), vor Ausspruch der Änderungskündigung das dem Arbeitnehmer unterbreitete Änderungsangebot mitzuteilen (Urteil vom 10. März 1982 - 4 AZR 158/79 - BAGE 38, 106, 117 = AP Nr. 2 zu § 2 KSchG 1969; Urteil vom 27. Mai 1982 - 2 AZR 96/80 - BB 1985, 56). Nach dem Sinn und Zweck des Anhörungsverfahrens soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, selbst zu prüfen, ob die Kündigung berechtigt ist oder Widerspruch erhoben werden soll. Nur wenn er bei einer Änderungskündigung auch die angebotenen neuen Arbeitsbedingungen kennt, kann er die Tragweite der Kündigung für den betreffenden Arbeitnehmer beurteilen und insbesondere prüfen, ob er gegebenenfalls der Kündi-



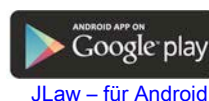
gung nach § 102 Abs. 3 Nr. 3 bis 5 BetrVG widersprechen soll (so der Vierte Senat im Urteil vom 10. März 1982, aaO). Der Zweite Senat hat im Urteil vom 27. Mai 1982 (aaO) darauf hingewiesen, daß das Änderungsangebot des Arbeitgebers Auswirkungen auf die Beurteilung der Kündigungsgründe hat, denn Prüfungsmaßstab für die zum Zweck der Änderung erklärte Kündigung ist, ob die vorgeschlagene Änderung der Arbeitsbedingungen nach § 1 KSchG sachlich gerechtfertigt und dem Arbeitnehmer zumutbar ist. Bei der Beurteilung der Sozialwidrigkeit der Änderungskündigungen ist somit auch das Änderungsangebot des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Der Kündigungsgrund muß nicht so gewichtig sein, daß er die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch ohne Vorliegen eines Änderungsangebots rechtfertigen könnte (so BAG Urteil vom 7. Juni 1973 - 2 AZR 450/72 - BAGE 25, 213, 218 ff. = AP Nr. 1 zu § 626 BGB Änderungskündigung, zu II 2 b und c der Gründe; Urteil vom 27. Mai 1982, aaO). Wenn die vom Arbeitgeber vorgebrachten Kündigungsgründe unter Berücksichtigung des Änderungsangebots zu würdigen sind, so hat dies zur Folge, daß die Stellungnahme des Betriebsrats bei Kenntnis des Änderungsangebots anders ausfallen kann, als wenn er von einer Beendigungskündigung ausgeht.

Dies macht erforderlich, daß dem Betriebsrat das beabsichtigte konkrete Änderungsangebot vom Arbeitgeber unterbreitet wird.

b) Diesen Anforderungen genügt die Unterrichtung des Betriebsrats durch den Beklagten mit dem Anhörungsschreiben vom 2. Ja-



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



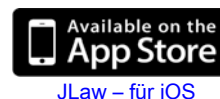
nuar 1985 nicht. Die der Klägerin angebotenen neuen Arbeitsbedingungen sind darin nicht ausreichend konkretisiert worden. Zwar konnte der Betriebsrat diesem Schreiben entnehmen, daß der Klägerin gegenüber eine Änderungskündigung ausgesprochen werden sollte und beabsichtigt war, ihr den Arbeitsplatz einer der genannten Mitarbeiter anzubieten. Da jedoch noch offengelassen worden ist, welcher konkrete Arbeitsplatz dies sein würde, wurde bereits aus diesem Grund der künftige Tätigkeitsbereich der Klägerin nicht ausreichend konkretisiert. Außerdem war nicht erkennbar, zu welchen Arbeitsbedingungen die angebotene neue Tätigkeit verrichtet werden sollte; weitgehend zu den bisherigen der Klägerin oder den bisherigen des Inhabers der anderen Arbeitsstelle? Für den Betriebsrat war nicht erkennbar, welche konkreten Nachteile die Klägerin infolge der Änderungskündigung erleiden würde. Ihm war daher eine exakte Beurteilung der beabsichtigten Kündigung nicht möglich.

Die somit nicht ordnungsgemäße Mitteilung des Änderungsangebots führt gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG zur Rechtsunwirksamkeit der Änderungskündigung und nicht lediglich dazu, daß das Änderungsangebot bei der Beurteilung der Sozialwidrigkeit der Kündigung nicht mehr berücksichtigt werden darf (so BAG Urteil vom 27. Mai 1982, aaO). Denn es geht um die unzureichende Unterrichtung über den Charakter der Kündigung selbst und nicht um die fehlende Unterrichtung von bestimmten Kündigungsgründen.

2. Die Anhörung ist auch deshalb fehlerhaft, weil dem Betriebsrat in nicht ausreichendem Maße offengelegt worden ist, zu



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



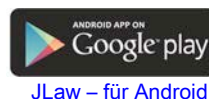
welchem Zeitpunkt die Kündigung ausgesprochen werden sollte.

a) Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat es im Urteil vom 28. März 1974 (- 2 AZR 472/73 - BAGE 26, 102, 105 = AP Nr. 3 zu § 102 BetrVG 1972, zu I 2 b, aa der Gründe) als ausreichend angesehen, wenn dem Betriebsratsvorsitzenden nicht verborgen bleiben konnte, welche Kündigungsfrist für den zu kündigenden Arbeitnehmer gilt und daß die Kündigung in naher Zukunft ausgesprochen werden solle. In diesem Fall können Unklarheiten, die geeignet sind, die Stellungnahme des Betriebsrats zu beeinflussen, nicht aufkommen. Auch der erkennende Senat ist der Ansicht, die Angabe des Endtermins der Kündigungsfrist könne in der Regel nicht verlangt werden (vgl. Senatsurteil vom 29. Januar 1986 - 7 AZR 257/84 - EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 64). Der Arbeitgeber muß jedenfalls dann keine diesbezüglichen besonderen Ausführungen machen, wenn er zum Ausdruck gebracht hat, daß er die Kündigung alsbald nach Abschluß des Anhörungsverfahrens zum nächstmöglichen Termin aussprechen wolle. Auch Angaben über die Dauer der einzuhaltenden Kündigungsfrist sind jedenfalls dann nicht erforderlich, wenn der Betriebsrat über die tatsächlichen Umstände für die Berechnung dieser Frist unterrichtet ist. In diesem Fall ist nämlich für den Betriebsrat der Zeitpunkt, zu dem die Kündigung wirksam werden soll, in ausreichendem Maße kalkulierbar; der Betriebsrat kann den Entlassungstermin in seine Überlegungen im Rahmen des § 102 Abs. 2, Abs. 3 BetrVG einbeziehen.

Nicht ausreichend ist dagegen, wenn der Arbeitgeber noch



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



offenläßt, wann, unter Einhaltung welcher Kündigungsfrist und zu welchem Zeitpunkt die Kündigung ausgesprochen werden soll. Die Länge der Kündigungsfrist und der Entlassungstermin selbst können geeignet sein, die Überlegungen des Betriebsrats hinsichtlich der Berechtigung zur beabsichtigten Kündigung des Arbeitnehmers zu beeinflussen. Zum einen kann aus sozialen Gründen eine längere Auslaufrfrist oder ein anderer Entlassungstermin geboten sein; aus ihnen kann auch auf die Stichhaltigkeit der vom Arbeitgeber behaupteten Kündigungsgründe geschlossen werden. Im vorliegenden Fall spielt der Entlassungszeitpunkt schon deshalb eine gewichtige Rolle, weil gemäß § 15 Abs. 4, Abs. 5 Satz 2 KSchG dieser in der Regel nicht vor dem Stilllegungstermin liegen darf.

Zu einer ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats gehört deshalb, daß er das ungefähre Vertragsende und die zwischen dem Ausspruch der Kündigung und dem Entlassungstermin liegende Zeitdauer in etwa abschätzen kann. Eine ganz exakte Kenntnis hiervon ist schon deshalb nicht erforderlich, da in vielen Fällen, wegen des noch unbekannten Zeitpunkts des Zugangs der Kündigung, der Zeitpunkt, zu dem die Kündigung wirksam wird, nicht datumsmäßig feststeht (vgl. Senatsurteil vom 29. Januar 1986, aaO, zu I 2 c aa der Gründe).

b) Im vorliegenden Fall sind diese Voraussetzungen nicht gegeben. Aus dem Anhörungsschreiben vom 2. Januar 1985 ergibt sich nicht ansatzweise, wann die dort in Aussicht gestellten Kündigungen ausgesprochen werden sollten. Für den Betriebsrat bestanden keine sicheren Anhaltspunkte, um selbst eine Berechnung des



Kündigungs- und Entlassungszeitpunkts vorzunehmen. Hinzu kommt, daß das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin wegen ihrer Mitgliedschaft im Betriebsrat gemäß § 15 Abs. 5 i. V.m. Abs. 4 KSchG unter Einhaltung der Kündigungsfrist frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung der Betriebsabteilung bzw. zum Zeitpunkt des tatsächlichen Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit gekündigt werden konnte (vgl. KR-Etzel, 2. Aufl., § 15 KSchG Rz 129 ff., 101 ff.; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 15 KSchG Rz 77, 73 f.; jeweils m. w. N.). Der Betriebsrat konnte diesen Zeitpunkt aus den ihm mitgeteilten Umständen auch nicht ungefähr selbst ermitteln, da die Schließung der Rechtsabteilung noch als ungewiß dargestellt und eine konkrete zeitliche Planung auch nicht ansatzweise mitgeteilt worden ist.

Auch hinsichtlich des ungefähren Endes des Arbeitsverhältnisses erfüllt die Anhörung des Betriebsrats demnach nicht die Voraussetzungen des § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, so daß die Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG rechtsunwirksam ist. Diese Regelung findet nicht nur dann Anwendung, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung überhaupt nicht beteiligt, sondern auch, wenn er seinen Mitteilungspflichten nicht richtig, insbesondere nicht ausführlich genug nachkommt (so BAG Urteil vom 4. August 1975 - 2 AZR 266/74 - BAGE 27, 209, 213 = AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972, zu II 3 a der Gründe).

3. Schließlich ist das Anhörungsverfahren auch deshalb fehlerhaft, weil der von dem Beklagten im Kündigungsschreiben genannte und in dem bisherigen Kündigungsschutzverfahren behauptete Kün-



digungsgrund, der ernsthafte Entschluß, die Rechtsabteilung zum 30. Juni 1985 aufzulösen und die Rechtsberatung auf ein externes Anwaltsbüro zu übertragen, im Zeitpunkt der Anhörung noch gar nicht bestand und auch ungewiß war, ob er eintreten würde.

a) Der erkennende Senat hat im Urteil vom 19. Januar 1983 (- 7 AZR 514/80 - AP Nr. 28 zu § 102 BetrVG 1972, zu 2 der Gründe) die dort streitgegenständliche Kündigung schon deshalb als rechtsunwirksam angesehen, weil der Betriebsrat zu einem Kündigungsgrund, der bei Einleitung des Anhörungsverfahrens objektiv noch nicht vorgelegen hat, nicht wirksam angehört werden konnte. Es widerspricht nämlich Sinn und Zweck des Anhörungsverfahrens, dieses unter Bezugnahme auf einen bestimmten Kündigungsgrund bereits zu einem Zeitpunkt einzuleiten, in dem der Arbeitgeber mangels Vorliegens dieses Kündigungsgrundes seine auf diesen Grund gestützte Kündigungsabsicht noch nicht verwirklichen kann und dementsprechend auch der Betriebsrat nicht zu einem konkret vorliegenden Kündigungsgrund Stellung nehmen kann, sondern eine (gleichsam gutachtliche) Stellungnahme zu einem abstrakten Kündigungssachverhalt abgeben soll. Nach Sinn und Zweck des § 102 Abs. 1 BetrVG soll der Betriebsrat - vom Widerspruchsrecht des § 102 Abs. 3 BetrVG abgesehen - durch seine Stellungnahme zur Kündigungsabsicht des Arbeitgebers nicht nur seine Meinung dazu kundtun, ob die vom Arbeitgeber mitgeteilten Tatsachen zutreffen und ob sie eine Kündigung rechtfertigen, sondern insbesondere auch auf die Willensentscheidung des Arbeitgebers Einfluß nehmen können, ob die vom Arbeitgeber als gegeben angesehene Kündigungsbefugnis tatsächlich ausgeübt werden

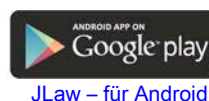


sollte oder ob es - trotz möglichen Vorliegens eines Kündigungsgrundes - etwa aus sozialen Erwägungen bzw. aus Zweckmäßigkeitsgründen richtiger wäre, von einer Kündigung Abstand zu nehmen. Zu dieser Einflußnahme ist der Betriebsrat sachgerecht nur dann in der Lage, wenn die Voraussetzungen der vom Arbeitgeber angenommenen Kündigungsbefugnis zumindest nach Auffassung des Arbeitgebers bereits tatsächlich vorliegen. Denn ist das Entstehen der Kündigungsbefugnis schon deshalb noch nicht sicher, weil der sie tragende Kündigungsgrund noch als ungewiß in der Zukunft liegt, so hat der Arbeitgeber noch keinen Anlaß, sich endgültig über die Ausübung seines Gestaltungsrechts zu entscheiden. Eine Anhörung des Betriebsrats bereits zu diesem Zeitpunkt erfolgt deshalb nicht, wie es dem Zweck des § 102 Abs. 1 BetrVG entspricht, im maßgeblichen Stadium der endgültigen Willensbildung des Arbeitgebers, sondern in einem Vorstadium, in dem noch alle Überlegungen zwangsläufig unter dem Vorbehalt der Unvorhersehbarkeit der tatsächlichen Entwicklung stehen. Zu Kündigungsgründen, die dem Betriebsrat zwar mitgeteilt werden, die aber zum Zeitpunkt der Einleitung des Anhörungsverfahrens noch nicht existieren, kann deshalb eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats nicht erfolgen.

b) Der im vorliegenden Fall allein in Betracht kommende Kündigungsgrund ist der unternehmerische Entschluß, die bestehende Rechtsabteilung zum 30. Juni 1985 aufzulösen. Hierfür erforderlich ist die ernstliche und endgültige Willensentscheidung des Arbeitgebers, den mit dieser Abteilung verfolgten Betriebszweck endgültig und nicht nur für eine unerhebliche Zeitspanne aufzu-



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

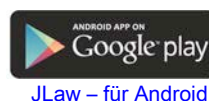


geben (vgl. BAGE 30, 86, 110 f., 113 = AP Nr. 60 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu 5, 6 der Gründe; BAGE 47, 13, 22 = AP Nr. 39 zu § 613 a BGB, zu B III 2 der Gründe; Senatsurteil vom 27. Februar 1987 - 7 AZR 652/85 - zur Veröffentlichung bestimmt). Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, eine Kündigung wegen der beabsichtigten Stilllegung des Betriebs bzw. eines Betriebsteils erst nach Durchführung dieser Maßnahme auszusprechen. Wird die Kündigung auf einen Entschluß des Arbeitgebers gestützt, der die künftige Entwicklung der betrieblichen Verhältnisse betrifft, so kann sie bereits dann ausgesprochen werden, wenn dieser Entschluß schon "greifbare Formen" angenommen hat. Das ist der Fall, wenn eine vernünftige und betriebswirtschaftliche Betrachtung die Prognose rechtfertigt, daß bis zum Auslaufen der einzuhaltenden Kündigungsfrist das erwartete Ereignis eingetreten und die geplante Maßnahme durchgeführt ist, und der Arbeitnehmer somit entbehrt werden kann (vgl. BAGE 6, 1, 3 f. = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung, zu III 1 der Gründe; Senatsurteil vom 23. März 1984 - 7 AZR 409/82 - ZIP 1984, 1524, zu I 2 der Gründe).

Grundvoraussetzung hierfür ist, daß bereits ein ernstlicher Entschluß des Arbeitgebers zu dieser unternehmerischen Maßnahme vorliegt. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, läßt der Inhalt der Schreiben vom 2. Januar 1985 einen Schluß hierauf nicht zu. Vielmehr wird aus den Formulierungen "...bevor wir unsere Überlegungen einer endgültigen Entscheidung zuführen, ..." und "...für den Fall, daß wir uns entscheiden sollten, ..." deutlich, daß sich der Beklagte hinsichtlich der



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



Auflösung der Rechtsabteilung in einer noch nicht abgeschlossenen Planungs- und Überlegungsphase befand. Der Beklagte selbst hat im Schreiben vom 30. Januar 1985 dem Betriebsrat mitgeteilt, wann der Stilllegungsentschluß endgültig gefaßt worden ist, denn dort wird ausgeführt "... Nach erneuter Prüfung haben wir daher am 11. Januar 1985 unsere Planungsüberlegungen zu der Entscheidung geführt, die Auflösung der Rechtsabteilung vorzusehen...".

4. Ist mithin im Entscheidungsfall der Betriebsrat zu dem einzig in Betracht kommenden Kündigungsgrund nicht ordnungsgemäß angehört worden, so ist - wie der erkennende Senat bereits in seinem Urteil vom 19. Januar 1983 (aaO, zu 2 d der Gründe) festgestellt hat - die streitgegenständliche Kündigung unwirksam, ohne daß es darauf ankommt, ob dieses Ergebnis daraus folgt, daß das Anhörungsverfahren insgesamt unwirksam ist (§ 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG), oder daraus, daß dieser Kündigungsgrund wegen der zu ihm nicht erfolgten Anhörung des Betriebsrats materiell im Kündigungsschutzprozeß nicht verwertet werden darf, wie es im ähnlichen Sachverhalt des Nachschiebens von dem Betriebsrat nicht mitgeteilten Kündigungsgründen der Fall ist (vgl. Senatsurteil vom 1. April 1981 - 7 AZR 1003/78 - BAGE 35, 190 = AP Nr. 23 zu § 102 BetrVG 1972). Zu einer abschließenden Stellungnahme sieht sich der Senat auch im vorliegenden Fall nicht veranlaßt, weil dieser Unterschied in der Rechtsfolge nur dann rechtserheblich wird, wenn etwa die Frist des § 4 KSchG versäumt worden ist (siehe § 13 Abs. 3 KSchG) oder wenn es um die Anwendbarkeit des § 9 KSchG geht. Derartige Fragen stehen hier jedoch nicht in Streit.



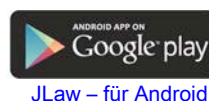
III. Das fehlerhafte Anhörungsverfahren wurde auch nicht dadurch geheilt, daß der Betriebsrat mit Schreiben vom 8. Januar 1985 den in Aussicht gestellten Kündigungen im Rahmen des § 102 Abs. 3 BetrVG widersprochen hat.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Urteile vom 28. Februar 1974 - 2 AZR 455/73 - BAGE 26, 27, 32 f. = AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972, zu I 4 b, bb der Gründe und vom 28. September 1978 - 2 AZR 2/77 - BAGE 31, 83, 89 = AP Nr. 19 zu § 102 BetrVG 1972, zu III 2 a der Gründe) ist eine Kündigung kraft Gesetzes unwirksam, wenn der Arbeitgeber seinen Mitteilungspflichten gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 BetrVG nicht oder nicht ausreichend nachgekommen ist, unabhängig davon, ob und wie der Betriebsrat zu der mangelhaften Anhörung Stellung genommen hat. Die Stellungnahme des Betriebsrats ist nicht geeignet, Fehler des Arbeitgebers bei der Anhörung zu heilen. Dies gilt insbesondere, wenn der Betriebsrat - wie im vorliegenden Fall - in seiner Stellungnahme die mangelhafte Unterrichtung ausdrücklich gerügt und nicht zu erkennen gegeben hat, daß er weitere Informationen nicht für erforderlich hält. Etwas anderes kann allenfalls dann gelten, wenn der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich und vorbehaltlos zugestimmt hat (vgl. BAG Urteil vom 28. September 1978, aaO).

Bei einer fehlenden oder fehlerhaften Unterrichtung des Betriebsrats kann der Arbeitgeber jedoch selbst den Mangel beheben, indem er die vollständige und zutreffende Unterrichtung nachholt. Ob dies anläßlich der Betriebsversammlung vom 10. Januar 1985



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



und der am Nachmittag dieses Tages stattgefundenen weiteren Information des Betriebsrats erfolgt ist, wurde vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt, kann im vorliegenden Fall auch dahinstehen. Wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat zunächst unzureichend unterrichtet und aufgrund einer Rückfrage des Betriebsrats die vollständige Unterrichtung später nachholt, läuft erst ab dem Zeitpunkt der vollständigen und zutreffenden Unterrichtung des Betriebsrats dessen Äußerungsfrist gemäß § 102 Abs. 2 BetrVG (vgl. KR-Etzel, 2. Aufl., § 102 BetrVG Rz 111 a). Da sich der Betriebsrat erst nach vollständiger Information ein Urteil über die Begründetheit der Kündigung bilden und sich über sein weiteres Vorgehen klar werden kann, müssen ihm die gesetzlich eingeräumten Überlegungs- und Beratungsfristen des § 102 Abs. 2 Satz 1, Satz 3 auch in diesem Fall erhalten bleiben. Nach dem vom Landesarbeitsgericht in bezug genommenen Akteninhalt ist zwischen den Parteien unstreitig, daß dem Beklagten am 11. Januar 1981 vor Ausspruch der Kündigung keine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats mehr zugeing. Wegen der noch laufenden Frist des § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wäre die Kündigung in diesem Fall vor Abschluß des Anhörungsverfahrens ausgesprochen worden, was ebenfalls gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG zu ihrer Unwirksamkeit führen würde (vgl. BAG Urteil vom 1. April 1976 - 2 AZR 179/75 - BAGE 28, 81, 82 f. = AP Nr. 8 zu § 102 BetrVG 1972, zu 2 der Gründe).

IV. Die Revision ist auch erfolglos, soweit sie sich gegen die Verurteilung zur Weiterbeschäftigung der Klägerin wendet.



Sie ist nicht bereits deshalb unzulässig, weil sich die Revisionsbegründung nicht - wie grundsätzlich zu fordern ist (vgl. BAGE 2, 58 = AP Nr. 2 zu § 554 ZPO) - mit diesem Teil des angefochtenen Urteils befaßt, da die Begründetheit des Weiterbeschäftigungsanspruchs unmittelbar von der Begründetheit der Feststellungsklage abhängt (vgl. hierzu BAG Urteile vom 16. Juni 1976 - 3 AZR 1/75 - AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision und vom 24. März 1977 - 3 AZR 232/76 - AP Nr. 12 zu § 630 BGB, zu III 1 der Gründe). Aus diesem Grund wehrt sich der Arbeitgeber in der Revisionsbegründung ausreichend auch gegen die Verurteilung zur Weiterbeschäftigung, wenn er darlegt, aus welchen Gründen die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung rechtlich fehlerhaft ist.

Gründe, die die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum Weiterbeschäftigungsbegehren der Klägerin als rechtsfehlerhaft erscheinen lassen, sind jedoch weder von der Revision vorgetragen worden noch sonst ersichtlich.

Zugleich für den in den Ruhestand
getretenen Richter Roeper

Dr. Steckhan

Dr. Weller

Dr. Blaeser

Kordus



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)