

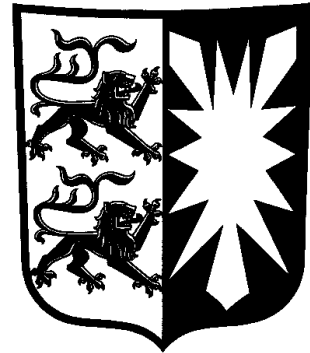
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 21/13

5 Ca 2285/12 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 13.06.2013

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 13.06.2013 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufungen der Beklagten gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 19.12.2012 und das Schlussurteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 20.02.2013 - Az.: 5 Ca 2285/12 - werden zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen, die Weiterbeschäftigung der Klägerin und einen Auflösungsantrag der Beklagten.

Die am1963 geborene, verheiratete und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Klägerin ist seit 01.02.2011 bei der Beklagten als Leiterin Verkaufsinendienst zu einem Monatsgehalt von € 5.665,00 brutto beschäftigt. Bei der Beklagten handelt es sich um ein Bäckereiunternehmen mit zahlreichen Verkaufsfilialen im Raum Lübeck, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern. Der Verkaufsinendienst ist ein Teilbereich der Verwaltungsorganisation, die von B. W. geleitet wird. Ihrerseits gliedert sich der Verkaufsinendienst in die Bereiche VKI-Kunde und VKI-Ware. Die arbeitsvertraglichen Tätigkeiten der Klägerin sind in § 2 des zugrundeliegenden Arbeitsvertrages wie folgt festgelegt (Bl. 3 – 5 d. A.):

- „- Koordinierung und Führung des Verkaufsinendienstes,
- Planung und Kontrolle von Budget und Absatz,
- aktives Vorantreiben der Prozesse bei der Filialbestellung und -beratung (Optimierung der Filialdateneingabe, Bestellzeiten),
- strategische Verkaufssteuerung,
- Begleitung und Unterstützung der neuen Warenwirtschaft,
- Organisation der regelmäßigen Stammdatenpflege und Bereinigung aller beteiligten Systeme (Artikel, Preise, Kassensortiment, Filialen),
- Optimierung der Filialabrechnungstermine“.

Zwischen den Parteien ist streitig, welche dieser Aufgaben die Klägerin tatsächlich ausübte und mit welchem zeitlichen Umfang. Die Position „Leitung Verkaufsinendienst“ wurde erstmals im Jahr 2009 installiert und besetzt.

Mit Schreiben vom 14.09.2012 kündigte die Beklagte der Klägerin aus betriebsbedingten Gründen fristgerecht zum 15.10.2012 und teilte ihr mit, dass der Betriebsrat der Kündigung nicht widersprochen habe (Bl. 6 d. A.).

Am 21.09.2012 hat die Klägerin vor dem Arbeitsgericht Lübeck Kündigungsschutzklage erhoben.

Die Klägerin hat gemeint, die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt. Kündigungsgründe lägen nicht vor. Die Beklagte könne sich auch nicht mit Erfolg auf die Streichung der Hierarchieebene „Leitung Verkaufsinneendienst“ berufen. Eine Unternehmerentscheidung sei nicht ordnungsgemäß getroffen worden. Zudem sei diese auch nicht umsetzbar. Sie, die Klägerin, habe nicht nur alle im § 2 Arbeitsvertrag enthaltenen Pflichten erfüllt, sondern darüberhinausgehende Tätigkeiten wahrgenommen. Eine Umverteilung ihrer umfangreichen Arbeiten auf drei Mitarbeiter würde bei denen zu einer erheblichen und damit überobligatorischen Mehrbelastung führen. Eine Sozialauswahl habe zumindest mit der Leiterin Marketing Frau Q. und der Produktionsmanagerin Frau V. stattfinden müssen. Diese seien auch weniger sozial schutzwürdig als sie selbst. Darüber hinaus sei bei der Beklagten zum Zeitpunkt der Kündigung auch die Position Leitung Personal vakant gewesen. Die Klägerin hat ferner die Ordnungsgemäßheit der Betriebsratsanhörung bestritten. Die Beklagte habe die Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nicht gewahrt.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 14.09.2012 nicht aufgelöst wird;
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu den unveränderten Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 24.11.2010 als Leiterin Verkaufsinneendienst zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

1. die Klage abzuweisen;
2. das Arbeitsverhältnis der Parteien gegen Zahlung einer Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aufzulösen.

Die Beklagte hat vorgetragen,

mit der Schaffung der Position „Leitung Verkaufsinneendienst“ habe man bezweckt, die Fehlerhaftigkeit im integrierten EDV-System zu minimieren. So müssten z. B. im Bereich VKI-Ware die Rohstoffbestelllisten für die Filialen mit den Artikelnummern

kongruent stimmig sein mit den Produktionsanleitungen. Demgegenüber sei der Bereich VKI-Kunde dafür zuständig, dass es bei den Filialen durch fehlerhafte Bestelleingaben nicht zu Mehr- oder Minderlieferungen komme. Die Fehlerhäufigkeit sei jedoch nicht zurückgegangen. Deshalb habe die Geschäftsleitung diverse Strategiegespräche geführt und schlussendlich in der 37. KW 2012 die Unternehmerentscheidung getroffen, die Hierarchieebene „Leitung Verkaufsinendienst“ abzuschaffen und unter Beibehaltung der Abteilungen VKI-Ware und VKI-Kunde zukünftig den gesamten Bereich wie folgt neu zu strukturieren: Jeweils eine Sachbearbeiterin der Abteilungen sollte zur Leiterin bestimmt werden, der die Kompetenz übertragen werde, eigenverantwortlich Probleme zu bearbeiten und Entscheidungen herbeizuführen. Für den Bereich VKI-Ware sei dies Frau A. und für den Bereich VKI-Kunde Frau G.. Der wesentliche Tätigkeitsbereich „Koordination und Führung des VKI“ mit einem Zeitanteil von rund 40 % werde auf die Mitarbeiterinnen A. und G. und den Organisationsleiter W. verteilt. Die jeweiligen anderthalbstündigen Abteilungsbesprechungen führten die Mitarbeiterinnen A. und G. durch. Da diese hieran auch zuvor teilgenommen hätten, sei ein Mehraufwand nicht feststellbar. Auch die diesen Mitarbeiterinnen übertragene Urlaubsplanung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter führe nicht zu einer überobligatorischen Mehrbelastung, da sie daran auch schon zuvor mitgewirkt hätten. Herr W. leite die nur noch im Zweiwochen-Rhythmus stattfindenden anderthalbstündigen Abteilungsbesprechung VKI-Gesamt. Des Weiteren sei er für die Mitarbeiter- und Entwicklungsgespräche (1 x pro Monat 1 Stunde) sowie anfallende Kritikgespräche (max. 15 Minuten pro Woche) zuständig. Er nehme auch die Rostock-Besuche wahr, die nur noch gelegentlich stattfänden. Da er Zeit im Umfang von ca. 3 Wochenstunden für die Führung der Klägerin eingespart habe, komme es auch nicht zu einer Mehrbelastung. Die Organisation der regelmäßigen Stammdatenpflege würde automatisch durch die beteiligten Mitarbeiterinnen der Bereiche VKI-Kunden und VKI-Ware miterledigt. Informationsgespräche entfielen. Die Arbeitsaufträge erhielten die Mitarbeiterinnen jetzt direkt von Herrn W. und nicht durch die Zwischenschaltung der Klägerin. Die Förderung der Zusammenarbeit und der Kommunikation des VKI zu den Geschäften und den anderen Abteilungen erfolge jetzt unmittelbar durch die Mitarbeiterinnen A. und G.. Diese seien auch zuvor an diesen Prozessen beteiligt gewesen. Die Koordination und Führung der Zentralen in Lübeck und Rostock (15 Minuten pro Woche) habe Herr W. übernommen. Kontrolle und Freigabe von Kunden-

reklamationen erfolge durch die Abteilung VKI-Kunde und die Zentrale. Die Mitarbeiterin H. entscheide selbst, ob die Antwortschreiben wie vorbereitet in Ordnung sind. Die Kontrolle und Entscheidung der Freigabe durch die Klägerin entfalle. Die übrigen im Arbeitsvertrag aufgelisteten Tätigkeitsbereiche (Planung und Kontrolle von Budget und Absatz, aktives Vorantreiben der Prozesse bei der Filialbestellung und –beratung, strategische Verkaufssteuerung und Optimierung der Filialbesprechungstermine) seien von der Klägerin weder abgerufen noch von dieser ausgeführt worden. Die von der Klägerin wahrgenommenen Tätigkeitsbereiche seien mithin umverteilt worden, sodass ein Beschäftigungsbedürfnis für sie entfallen sei. Da im Unternehmen keine vergleichbaren Mitarbeiter vorhanden seien, habe keine Sozialauswahl stattgefunden. Auch stehe kein anderer freier Arbeitsplatz für die Klägerin zur Verfügung. Sie habe den Betriebsrat mit undatiertem Anhörungsschreiben, welches ihm am 11.09.2012 zugegangen sei, angehört (Bl. 36 - 37 d. A.). Zuvor sei dem Betriebsrat durch den Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin der Beklagten, T. S., dargelegt worden, wie die Umverteilung der bisher von der Klägerin wahrgenommenen Aufgaben erfolge.

Sofern dem Kündigungsschutzantrag gleichwohl stattgegeben werden sollte, sei das Arbeitsverhältnis nach §§ 9, 10 KSchG aufzulösen. Nachdem die Klägerin ihren Arbeitsplatz geräumt hatte, habe sie feststellen müssen, dass die Klägerin private Dokumente und private E-Mails in ihrem PC gelöscht habe. In Absprache mit dem Datenschutzbeauftragten seien die gelöschten Dokumente wieder hergestellt worden. In einem vertraulichen Ordner hätten sich Notizen zu Mitarbeitergesprächen und ein „Dossier“ über ihren Vorgesetzten W. befunden. Unter Überschriften wie z. B. „Zweisamkeit“, „Rhetorische Zartheit“, „Positive Eigenschaften erkennen und wahrnehmen“ etc. hätte sich eine Art „Gebrauchsanweisung“ für den Umgang mit dem Leiter der Organisation befunden. In ihren gespeicherten Feedbacks werfe sie Herrn W. u. a. „Oberlehrergehabe“ vor und unterstelle ihm, sie „kleinmachen“ zu wollen. Die Nutzung des Systems für private Belange sei untersagt, ebenso die Versendung bzw. der Empfang privater E-Mails. Die Klägerin habe in schwerwiegender Weise gegen die Richtlinie „Nutzung der geschäftlichen DV-Infrastruktur“ verstoßen. Das für eine Weiterbeschäftigung der Klägerin notwendige Vertrauensverhältnis sei hierdurch unwiederbringlich zerstört.

Zwischenzeitlich hat die Beklagte wegen der Löschung der Daten auf dem PC eine weitere ordentliche Kündigung am 09.01.2013 zum 15.02.2013 gegenüber der Klägerin ausgesprochen. Hiergegen hat die Klägerin ebenfalls Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Lübeck erhoben (5 Ca 154/13). Dieses Verfahren ist noch in erster Instanz anhängig.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat dem Kündigungsschutzantrag mit Teilurteil vom 19.12.2012 stattgegeben. Die Beklagte habe nicht darzulegen vermocht, dass zum Zeitpunkt der Kündigung die Prognose gerechtfertigt war, dass die Tätigkeiten der Klägerin von den Arbeitnehmern G., A. und W. und weiteren nicht namentlich benannten Mitarbeitern in deren regulärer Arbeitszeit erledigt werden. Sie habe nicht schlüssig dargelegt, dass diese Mitarbeiter über hinreichende Arbeitskapazitäten verfügten um ein zusätzliches Arbeitspensum von 14 Wochenstunden bestreiten zu können. Zu den bisherigen Tätigkeiten der drei benannten Arbeitnehmer habe sie gar keine Ausführungen gemacht. Zudem sei die Kündigung wegen mangelhafter Betriebsratsanhörung unwirksam. Die Beklagte habe den Betriebsrat am 11.09.2012 angehört und der Klägerin sodann drei Tage später am 14.09.2012 gekündigt. Ob und inwieweit der Betriebsrat eine Stellungnahme abgegeben hat, habe sie nicht dargelegt. Die Beklagte habe mithin die Wochenfrist vor Ausspruch der Kündigung einhalten müssen.

Mit Schlussurteil vom 20.02.2013 hat das Arbeitsgericht sodann die Klage im Übrigen (Weiterbeschäftigungsantrag) sowie die Widerklage (Auflösungsantrag der Beklagten) abgewiesen. Die Klägerin habe keinen allgemeinen Weiterbeschäftigungsantrag bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits gestellt, da die Beklagte das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich erneut ordentlich am 09.01.2013 zum 15.02.2013 – nunmehr aus verhaltensbedingten Gründen - gekündigt habe. Die zweite Kündigung werde auf einen anderen Lebenssachverhalt gestützt und sei auch nicht offensichtlich unwirksam. Das Interesse an der Weiterbeschäftigung der Klägerin sei in Anbetracht dessen nachrangig gegenüber dem Interesse der Beklagten an der Nichtbeschäftigung, zumal die Klägerin aufgrund möglicher Verzugslohnansprü-

che hinreichend geschützt sei. Der Auflösungsantrag der Beklagten sei unbegründet, weil die Unwirksamkeit der Kündigung nicht lediglich auf der Sozialwidrigkeit derselben gemäß § 1 Abs. 2 KSchG, sondern auch auf der mangelhaften Betriebsratsanhörung gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG basiere.

Gegen das ihr am 15.01.2013 zugestellte Teilurteil hat die Beklagte am 22.02.2013 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese am 05.03.2013 begründet. Gegen das ihr am 27.02.2013 zugestellte Schlussurteil hat die Beklagte sodann am 18.03.2013 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese sogleich begründet.

Die Beklagte wiederholt

und vertieft im Wesentlichen ihren erstinstanzlichen Vortrag. Das Arbeitsgericht habe den der ordentlichen Kündigung zugrunde liegenden Sachverhalt fehlerhaft gewürdigt bzw. sich mit ihrer Sachverhaltsschilderung nicht hinreichend auseinandergesetzt. Sie habe schon erstinstanzlich umfangreich dargelegt, dass zum Zeitpunkt der Kündigung die Prognose gerechtfertigt gewesen sei, die bisher der Klägerin übertragenen Aufgaben könnten von den Arbeitnehmern G., A., L.-F. und W. im Rahmen ihrer regulären arbeitszeitlichen Verpflichtungen erledigt werden. Die Sozialauswahl sei korrekt gewesen. Die Klägerin sei nicht vergleichbar mit der Marketingleiterin Q.. Die Position der Leiterin Marketing sei nicht auf der gleichen Hierarchieebene angesiedelt, sondern übergeordnet. Das zeige bereits deren Monatsgehalt von € 7.500,00. Ungeachtet dessen sei von Q. auch sozial schutzwürdiger als die Klägerin. Sie sei älter als die Klägerin und zwei Kindern gegenüber unterhaltsverpflichtet. Die erfolgte Betriebsratsanhörung sei nicht zu beanstanden. Das Anhörungsschreiben habe dem Betriebsrat am 12.09.2012 vorgelegen. An diesem Tag habe auch die wöchentliche Betriebsratssitzung stattgefunden. Auf dieser Sitzung habe der Betriebsrat der Kündigung zugestimmt (Anlage B15, Bl. 190). Diese Stellungnahme sei ihr noch am gleichen Tag nachmittags übermittelt worden. Neben der schriftlichen Anhörung habe ihr Geschäftsführer der Betriebsratsvorsitzenden am 10.09.2012 die getroffene Organisationsentscheidung vom 07.09.2012 erläutert. Die Position „Leitung Verkaufsinendienst“ werde es ab dem 01.10.2012 nicht mehr geben, sodass der Klägerin zum 15.10.2012 gekündigt werde. Der Geschäftsführer habe die neue

Struktur erklärt und dass die Abteilungen VKI-Kunde und VKI-Ware erhalten blieben und aus jeder Abteilung eine Mitarbeiterin Führungsaufgaben erhalten werde. Auf die Mitarbeiterinnen A. und G. sei hingewiesen worden. Es sei dargelegt worden, dass mit der Übertragung von mehr Eigenkompetenz ein Rückgang der Fehlerhäufigkeit erwartet werde.

Da die streitgegenständliche Kündigung jedenfalls nicht wegen mangelhafter Betriebsratsanhörung nichtig sei, hätte das Arbeitsgericht dem hilfsweise gestellten Auflösungsantrag stattgeben müssen. Zur Begründung desselben verweist die Beklagte auf ihre erstinstanzlichen Schriftsätze vom 18.12.2012 und 21.01.2013.

Die Beklagte beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 19.12.2012, Az. 5 Ca 3385/12, abzuändern und die Klage abzuweisen;
2. das Schlussurteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 20.02.2013, Az. 5 Ca 3385/12, abzuändern und das Arbeitsverhältnis der Parteien gegen Zahlung einer Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, für den Fall aufzulösen, dass auch in der II. Instanz die Unwirksamkeit der Kündigung der Beklagten vom 14.09.2012 festgestellt wird.

Die Klägerin beantragt,

die Berufungen zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt

die angefochtenen Urteile. Insbesondere bleibt die Klägerin dabei, dass sie die im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsbereiche umfänglich ausgeübt und erfüllt habe. Insbesondere bestreitet sie weiter, dass den Mitarbeiterinnen G. und A. der Arbeitsbereich „Koordination und Führung der Abteilung VKI“ vollständig übertragen sei. Die Beklagte habe nicht dargelegt, dass die zwei Sachbearbeiterinnen noch zusätzlich die geforderten Führungs- und Koordinationsaufgaben wahrnehmen könnten. Die Klägerin bleibt dabei, dass ihre Position der Leiterin des Verkaufsinendienstes mit derjenigen der Leiterin Marketing vergleichbar sei. Als Dipl. Betriebswirtin könne sie diese Stelle ebenfalls übernehmen. Im Gegensatz zu Frau Q., deren Mann vollberufstätig sei, erhalte ihr Ehemann aufgrund teilweiser Erwerbsminderung nur eine geringe Rente. Die Klägerin rügt weiterhin die mangelhafte Betriebsratsanhörung.

Mit Beschluss vom 19.03.2013 hat die Berufungskammer die gegen das Teilurteil vom 19.12.2012 (5 Sa 21/13) und das Schlussurteil vom 20.02.2013 (5 Sa 92/13) gerichteten Berufungsverfahren zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung miteinander verbunden und bestimmt, dass das Berufungsverfahren 5 Sa 21/13 führt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 13.06.2013 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufungen der Beklagten sind zulässig. Sie sind an sich statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und rechtzeitig sowie ordnungsgemäß begründet worden, §§ 66 Abs. 1 und Abs. 2 c), 64 Abs. 6 ArbGG, 519 Abs. 2, 520 ZPO.

Die Berufungen der Beklagten haben indessen in der Sache selbst keinen Erfolg. Sie sind unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat dem Kündigungsschutzantrag der Klägerin zu Recht stattgegeben und den Auflösungsantrag der Beklagten ebenfalls zu Recht abgewiesen. Die hiergegen seitens der Beklagten erhobenen Einwände rechtfertigen keine andere Entscheidung. Die streitgegenständliche Kündigung vom 14.09.2012 vermochte das Arbeitsverhältnis nicht zu beenden. Die Kündigung ist wegen fehlerhafter Betriebsratsanhörung nichtig (1.). Die Beklagte hat keinen Anspruch auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung (2.).

1. Es kann dahingestellt bleiben, ob die streitgegenständliche Kündigung vom 14.09.2012 mangels sozialer Rechtfertigung gemäß § 1 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 und 3 KSchG nichtig ist. Die Kündigung ist jedenfalls gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 wegen fehlerhafter Betriebsratsanhörung unwirksam.

a) Nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen, d. h. der Arbeitgeber muss schriftlich oder

mündlich dem Betriebsrat neben näheren Informationen über die Person des betroffenen Arbeitnehmers die Art und den Zeitpunkt der Kündigung und die seiner Ansicht nach maßgeblichen Kündigungsgründe mitteilen. Die Kündigung ist nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG nicht nur dann unwirksam, wenn der Arbeitgeber gekündigt hat, ohne den Betriebsrat überhaupt zu beteiligen, sondern auch dann, wenn er ihn nicht richtig beteiligt hat, vor allem seiner Unterrichtungspflicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht ausreichend nachgekommen ist (BAG, Urt. v. 22.04.2010 – 2 AZR 991/08 -, juris). An die Mitteilungspflicht im Anhörungsverfahren sind allerdings nicht dieselben Anforderungen zu stellen wie an die Darlegungen des Arbeitgebers im Prozess. Es gilt der Grundsatz der „subjektiven Determinierung“ (BAG Urt. v. 06.07.2006 - 2 AZR 520/05 -, juris). Der Betriebsrat ist immer dann ordnungsgemäß angehört worden, wenn ihm der Arbeitgeber die aus seiner Sicht tragenden Umstände unterbreitet hat. Der für die Kündigung maßgebende Sachverhalt muss so genau und umfassend beschrieben werden, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in der Lage ist, selbst die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich ein Bild zu machen (BAG, Urt. v. 13.05.2004 - 2 AZR 329/03 -, juris).

Aufgrund der Mitteilungen des Arbeitgebers muss es dem Betriebsrat möglich sein, seinerseits eine fundierte Stellungnahme abzugeben.

Kommt der Arbeitgeber diesen Anforderungen an seine Mitteilungspflicht nicht oder nicht richtig nach und unterläuft ihm insoweit bei der Durchführung der Anhörung Fehler, ist die Kündigung unwirksam (BAG, Urt. v. 23.10.2008 - 2 AZR 163/07 -, juris). Einer näheren Darlegung der Kündigungsgründe durch den Arbeitgeber bedarf es nur dann nicht, wenn der Betriebsrat bei Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits über den erforderlichen Kenntnisstand verfügt, um zu der konkret beabsichtigten Kündigung eine sachgerechte Stellungnahme abgeben zu können (BAG Urt. v. 20.05.1999 - 2 AZR 532/98 -, juris).

§ 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gewährt dem Betriebsrat eine Frist zur Stellungnahme von einer Woche. Hierdurch soll dem Betriebsrat die Möglichkeit gegeben werden, durch seine Stellungnahme auf den Willen des Arbeitgebers einzuwirken und ihn durch Darlegung von etwaigen Gegengründen unter Umständen von seinem Plan abzubringen, den betreffenden Arbeitnehmer zu entlassen (BAG, Urt. v. 08.04.2003 – 2 AZR 515/02 -, juris). Die Äußerungsfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG soll dem

Betriebsrat dabei grundsätzlich voll als Überlegungsfrist zur Verfügung stehen. Der Arbeitgeber kann nur dann vor Ablauf der Wochenfrist gemäß § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG kündigen, wenn der Betriebsrat vor Ablauf der Wochenfrist eine abschließende Stellungnahme abgegeben hat. Die Zustimmungsfiktion des § 102 Abs. 2 Satz 3 BetrVG greift im Falle der Nichtäußerung des Betriebsrats nach Ablauf der Wochenfrist nur ein, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Sozialdaten des zu kündigenden Arbeitnehmers, dessen Beschäftigungsdauer und zuletzt ausgeübte Tätigkeit sowie die Art der Kündigung und Kündigungsgründe ordnungsgemäß unterrichtet hat.

b) Hieran gemessen hat die Beklagte nicht schlüssig vorgetragen, dass sie den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung vom 14.09.2012 über die aus ihrer Sicht tragenden Kündigungsgründe umfassend informiert hat. Dies gilt auch im Hinblick auf den Inhalt der Berufungsbegründungsschrift vom 04.03.2013.

aa) Es kann dahingestellt bleiben, ob die Kündigung bereits wegen Nichteinhaltung der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG unwirksam ist. Die Wochenfrist hat der Arbeitgeber nur zu wahren, wenn der Betriebsrat innerhalb dieser Frist keine abschließende Stellungnahme abgibt. Die Beklagte beruft sich indessen – erstmals – im Berufungsverfahren darauf, dass der Betriebsrat bereits am 12.09.2012 während seiner regulären Wochensitzung den Beschluss getroffen habe, der Kündigung zuzustimmen. Hierzu legt sie ein von der Betriebsratsvorsitzenden unter dem Datum „12.09.2012“ unterschriebenes Formblatt „Stellungnahme des Betriebsrats“ vor, in welchem „Der Betriebsrat stimmt zu“ angekreuzt ist (Anlage B15, Bl. 190 d. A.). Weitere Angaben enthält dieses Formblatt nicht, insbesondere keine personelle Maßnahme, auf die sich die Zustimmung beziehen soll. Auch hat die Beklagte nicht das Protokoll der Betriebsratssitzung zur Akte gereicht, sodass auch insoweit keine Rückschlüsse möglich sind, welcher personellen Maßnahme der Betriebsrat mit diesem Formblatt zugestimmt hat. Zu Recht weist auch die Klägerin darauf hin, dass diese angebliche Stellungnahme des Betriebsrats in Widerspruch zum Inhalt des Kündigungsschreibens steht. Dort hatte die Beklagte vorgetragen, dass der Betriebsrat der Kündigung „nicht widersprochen“ habe. Dies ist zwar der Sache nach nicht falsch, indiziert aber den Vortrag, der Betriebsrat habe gar keine Stellungnahme ab-

gegeben. Es hätte nahe gelegen, dass die Beklagte der Klägerin mitteilt, der Betriebsrat hat der Kündigung „zugestimmt“.

Dieser Widerspruch braucht indessen trotz Nichtwahrung der Wochenfrist nicht aufgeklärt zu werden, da die Betriebsratsanhörung bereits inhaltlich nicht ordnungsgemäß erfolgte.

bb) Aus dem bereits erstinstanzlich eingereichten undatierten Anhörungsbogen erschließen sich die für die Beklagte maßgeblichen Kündigungsgründe nicht hinreichend. Hierin gibt die Beklagte lediglich an, dass die Klägerin als Verkaufsinnenleiterin die Schnittstelle zwischen Verkauf und Produktion darstelle und dem Bereich Organisation zugeordnet sei. Der Verwaltungsbereich solle schlanker gestaltet und damit auf diese Stelle verzichtet werden. Hierdurch würden schnellere Verfahrensabläufe und mehr Effektivität erwartet. Hierbei handelt es sich um eine pauschale und lediglich schlagwortartige Begründung (Unternehmerentscheidung, Verzicht auf die Schnittstelle, schnellere Verfahrensabläufe), die den Anforderungen des § 102 BetrVG nicht entspricht. Vielmehr hat der Arbeitgeber bei einer beabsichtigten betriebsbedingten Kündigung im Einzelnen darzulegen, inwiefern der Arbeitsplatz des zu kündigenden Arbeitnehmers in Wegfall gerät. Bei einer Rationalisierungsmaßnahme durch Streichung einer Hierarchieebene genügt es gerade nicht, dem Betriebsrat nur die dahinterstehende Motivation bzw. Zielsetzung (schnellere Verfahrensabläufe, mehr Effektivität) kund zu tun. Vielmehr muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat konkret mitteilen, welche Arbeiten des zu kündigenden Arbeitnehmers künftig nicht mehr anfallen und welche Arbeiten auf welche Mitarbeiter umverteilt werden sollen und inwiefern diese Mitarbeiter noch über freie Arbeitskapazitäten verfügen, sodass es nicht zu einer überobligatorischen Mehrarbeit kommt. Dabei muss der Arbeitgeber zumindest so konkret werden, dass der Betriebsrat beurteilen kann, ob das Beschäftigungsbedürfnis für den betroffenen Arbeitnehmer tatsächlich entfallen ist und er, der Betriebsrat, ggf. sein Widerspruchsrecht nach § 102 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG ausüben will. Hierzu enthält das Anhörungsschreiben indessen keinerlei Informationen. Vielmehr teilt die Beklagte dem Betriebsrat hierin lediglich mit, dass die Umverteilung durch den Organisationsleiter W. erfolgen werde.

Die Beklagte hat aber auch nicht substantiiert vorgetragen, dass der Betriebsrat zuvor mündlich über die Kündigungsgründe ordnungsgemäß informiert worden sei. In der Berufungsbegründung vom 04.03.2013 hat sie lediglich vorgetragen, dass dem Betriebsrat vermittelt worden sei, dass die Abteilungen VKI-Kunde und VKI-Ware erhalten blieben und die dortigen Sachbearbeiterinnen A. und G. Führungsaufgaben erhielten. Mit dieser Anhörung entspricht die Beklagte nicht den Erfordernissen gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG. Diese Betriebsratsinformation ist völlig unzureichend. Der Betriebsrat ist durch diese Begründung nicht im Ansatz in die Lage versetzt worden, selbst beurteilen zu können, ob das Beschäftigungsbedürfnis für die Klägerin durch die behauptete Umverteilung in Gänze weggefallen ist. Auch konnte der Betriebsrat nicht abschätzen, ob durch die Kündigung andere Mitarbeiter im Betrieb durch die Übertragung weiterer Aufgaben Nachteile erleiden (§ 102 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG). Vielmehr trägt die Beklagte hierzu auch wiederum völlig pauschal vor, dass dem Betriebsrat die neue Struktur erklärt worden sei. Die Vernehmung der Zeugin R. wäre mithin auf einen unzulässigen Ausforschungsbeweis hinausgelaufen.

c) Der Kündigungsfeststellungsantrag der Klägerin war mithin begründet, sodass die hierauf gerichtete Berufung der Beklagten unbegründet ist.

2. Das Arbeitsgericht hat den hilfsweise gestellten Auflösungsantrag der Beklagten zu Recht abgewiesen.

3. Die Beklagte hat keinen Anspruch auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß §§ 9, 10 KSchG.

a) Unter Beachtung der auf Bestandsschutz gerichteten Intention des Kündigungsschutzgesetzes kommt auf Antrag des Arbeitgebers eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG nur in Betracht, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Dabei sind an die Gründe strenge Voraussetzungen zu stellen. Auflösungsgründe i. S. v. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG können solche Umstände sein, die das persönliche Verhältnis zum Arbeitnehmer, die Wertung seiner Persönlichkeit, seiner Leistung oder seiner Eignung für

die ihm gestellten Aufgaben und sein Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern betreffen. Die Gründe, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Vertragspartnern nicht erwarten lassen, müssen nicht im Verhalten, insbesondere nicht im schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Entscheidend ist, ob die objektive Lage die Besorgnis rechtfertigt, dass die weitere gedeihliche Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer gefährdet ist. In diesem Sinne als Auflösungsgrund geeignet sind etwa Beleidigungen, sonstige ehrverletzende Äußerungen oder persönliche Angriffe des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen (BAG, Urt. v. 24.03.2011 - 2 AZR 674/09 -, juris).

Ein Arbeitgeber kann indessen nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG nur dann die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Fall einer sozialwidrigen ordentlichen Kündigung verlangen, wenn die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung allein auf der Sozialwidrigkeit, nicht jedoch auch auf anderen Gründen i. S. d. § 13 Abs. 3 KSchG beruht (st. Rspr. des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer anschließt, vgl. nur: BAG, Urt. v. 28.05.2009 - 2 AZR 949/07 -, m. w. Nachw., juris). Die Lösungsmöglichkeit nach § 9 KSchG bedeutet für den Arbeitgeber eine Vergünstigung, die nur in Betracht kommt, wenn eine Kündigung „nur“ sozialwidrig und nicht (auch) aus anderen Gründen nichtig ist (vgl. grundlegend BAG, Urt. v. 09.10.1979 - 6 AZR 1059/77 -, juris; BAG, Urt. v. 28.10.2008 - 2 AZR 63/07 -, juris). Lediglich in den Fällen, in denen die Norm, aus der der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung neben der Sozialwidrigkeit herleitet, nicht den Zweck verfolgt, dem Arbeitnehmer einen zusätzlichen Schutz zu verschaffen, sondern allein der Wahrung der Interessen Dritter dient, steht die sich daraus ergebende Unwirksamkeit der Kündigung einem Auflösungsantrag des Arbeitgebers nicht entgegen (BAG, Urt. v. 10.11.1994 - 2 AZR 207/94 -, juris). Für diese Auslegung und dieses Verständnis des § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG sprechen sowohl die Entstehungsgeschichte als auch systematische und teleologische Gründe (BAG, Urt. v. 28.08.2008 - 2 AZR 63/07 -, juris).

b) Hiervon ausgehend kann die Beklagte vorliegend nicht die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses trotz der möglicherweise Sozialwidrigkeit der Kündigung verlangen. Die Rechtsunwirksamkeit der streitgegenständlichen Kündigung beruht nämlich zumindest auch auf der mangelhaften Betriebsratsanhörung nach § 102

Abs. 1 BetrVG. Folglich kommt eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung nicht in Betracht. Es kann mithin dahingestellt bleiben, ob überhaupt ein Grund i. S. v. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorliegt.

4. Nach alledem waren die Berufungen der Beklagten mit der Kostenfolge des § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG zurückzuweisen.

Ein gesetzlich begründeter Anlass zur Zulassung der Revision lag nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...