

Bundesarbeitsgericht
Urt. v. 16.01.2003, Az.: 2 AZR 707/01

Kündigung: Auch in 12Min. kann der Betriebsrat tagen

Kündigt ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis und erteilt der Betriebsratsvorsitzende dazu bereits 12 Min. nach Erhalt des Schreibens des Arbeitgebers seine Zustimmung, so bedeutet das nicht zwingend, dass der Betriebsrat den Fall nicht behandelt hat. Sollte dies tatsächlich nicht der Fall gewesen sein, so kann der Arbeitnehmer dennoch nicht gegen die Kündigung angehen, wenn der Arbeitgeber den (Betriebsrats-)Fehler nicht erkennen konnte.

Quelle: Wolfgang Büser

Anhörungsverfahren im Betriebsrat; Fehler bei Beschlussfassung; Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung; Zweifel über Zeitpunkt der Kündigung; Verfahrensfehler bei Anhörung

Gericht: BAG

Datum: 16.01.2003

Aktenzeichen: 2 AZR 707/01

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2003, 11086

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Dresden - 15.11.2000 - AZ: 16 Ca 3533/00

LAG Sachsen - 21.09.2001 - AZ: 3 Sa 142/01 DD

Rechtsgrundlagen:

§ 102 Abs. 1 BetrVG

§ 102 Abs. 2 BetrVG

Fundstellen:

AA 2004, 12

AiB 2003, 513 (amtl. Leitsatz)

ArbRB 2003, 235 (Volltext mit amtl. LS)

ArbRB 2003, 33 (Pressemitteilung)

ARST 2004, 29-31

ARST 2003, 118 (Pressemitteilung)

AuA 2004, 40 (red. Leitsatz)

AuA 2003, 51

AuR 2003, 316 (amtl. Leitsatz)

BAGReport 2003, 239-241

BB 2003, 1791-1793 (Volltext mit amtl. LS)
BuW 2003, 1009-1012
BuW 2003, 786
DB 2003, X Heft 32 (amtl. Leitsatz)
DStR 2003, 384 (Kurzinformation)
DStR 2003, XIV Heft 34 (Kurzinformation)
EzA-SD 2/2003, 3-4 (Pressemitteilung)
EzA-SD 14/2003, 12-14
FA 2004, 27 (amtl. Leitsatz)
FA 2003, 127-128 (Pressemitteilung)
FA 2003, 335 (Volltext mit amtl. LS)
FA 2003, 317
FAr 2003, 127-128
FAr 2003, 317
FAr 2003, 335
FAr 2004, 27
GuS 2003, 63
MDR 2003, 1186-1188 (Volltext mit amtl. LS)
NJ 2003, 560 (amtl. Leitsatz)
NJV 2003, 3076-3078 (Volltext mit amtl. LS)
NZA 2003, 927-930 (Volltext mit amtl. LS)
PersR 2004, 135
SAE 2003, 370
schnellbrief 2003, 8 (Pressemitteilung)
ZTR 2003, 587 (amtl. Leitsatz)

BAG, 16.01.2003 - 2 AZR 707/01

Amtlicher Leitsatz:

Auf das Anhörungsverfahren nach § 102 Abs. 1 BetrVG wirken sich Mängel, die in den Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich des Betriebsrats fallen, grundsätzlich selbst dann nicht aus, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung weiß oder nach den Umständen vermuten kann, dass die Behandlung der Angelegenheit durch den Betriebsrat nicht fehlerfrei erfolgt ist.

hat

der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Januar 2003

durch

den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost,

die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert und Schmitz-Scholemann sowie

die ehrenamtlichen Richter Bühler und Schierle

für **Recht** erkannt:

Tenor:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 21. September 2001 - 3 Sa 142/01 DD - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Sächsische Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung, insbesondere über die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats.
- 2 Die Klägerin war seit dem 1. Februar 1996 bei der Beklagten in deren SB-Warenhaus Lommatzcher Straße in Dresden als Hauptkassiererin beschäftigt.
- 3 Die Beklagte gab ihre sämtlichen 108 Einkaufsmärkte zum 30. April 2000 an drei Mitwettbewerber ab.
- 4 Die Klägerin übermittelte der Personalabteilung der Beklagten in Wiesbaden am 28. April 2000 um 8.55 Uhr vom Büro des *"Betriebsrats Ost"* in Dresden per Telefax ihr Schreiben vom 26. April 2000, mit dem sie dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die Übernehmerin des SB-Warenhauses Lommatzcher Straße widersprach.
- 5 Die Beklagte beantragte mit Schreiben vom 28. April 2000 beim *"Betriebsrat Ost"* die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin. Die Personalabteilung übermittelte dieses Schreiben dem *"Betriebsrat Ost"* am selben Tage per Telefax. Das Schreiben weist das Datum *"28-APR-2000"* und bei der Uhrzeit nach dem Doppelpunkt eine 4 aus; weitere Angaben sind nicht mehr lesbar. Der Betriebsratsvorsitzende unterzeichnete das Formular und sandte es ohne eigene Stellungnahme an den Absender per Telefax zurück. Eingedruckt ist die Faxkennung *"28.Apr.2000 9:52 GROSSA-MAGNET-BR-OST Nr. 614 S. 1/1"*.
- 6 Die Beklagte kündigte mit Schreiben vom 28. April 2000 das Arbeitsverhältnis wegen der fehlenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeit der Klägerin zum 31. Mai 2000. Das Kündigungsschreiben wurde der Klägerin am selben Tag übergeben; der genaue Zeitpunkt ist streitig.
- 7 Mit ihrer Klage hat sich die Klägerin gegen diese Kündigung gewandt. Sie hat geltend gemacht, der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß angehört worden. Der Betriebsratsvorsitzende habe keine abschließende Erklärung für den Betriebsrat abgegeben. Er habe nur das Formular gegengezeichnet. Auf Grund der kurzen Zeitspanne zwischen Übermittlung des Anhörungsschreibens und der Rückäußerung des Betriebsratsvorsitzenden sei der Beklagten bekannt bzw. ohne weiteres erkennbar gewesen, dass eine ordnungsgemäße Beratung und

Beschlussfassung des Betriebsratsgremiums nicht erfolgt sein könne. Dies gelte umso mehr, als die Betriebsratsmitglieder in verschiedenen, räumlich weit auseinander liegenden Filialen tätig seien. Am 28. April 2000 habe keine turnusmäßige Betriebsratssitzung stattgefunden. Der Betriebsratsausschuss habe nicht kurzfristig zusammentreten können, was die Beklagte gewusst habe. Sie, die Klägerin, habe das Kündigungsschreiben bereits um 9.30 Uhr erhalten.

- 8 Die Klägerin hat - soweit für die Revision noch von Interesse - zuletzt beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 28. April 2000 zum 31. Mai 2000 beendet worden ist.
- 9 Die Beklagte hält die Anhörung des Betriebsrats für ordnungsgemäß und hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt: Mit der Unterschrift des Betriebsratsvorsitzenden auf dem Formular habe der Betriebsrat, der in die Gespräche und Vorverhandlungen über die beabsichtigte Übergabe der Filialen einbezogen gewesen sei, nicht nur den Empfang des Schreibens bestätigt, sondern auf eine weitere Stellungnahme verzichtet. Dies entspreche den Gepflogenheiten des Betriebsrats in vergleichbaren Fällen. Sie habe auch von einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrats ausgehen dürfen. Mögliche Fehler bei der Beschlussfassung und Beratung fielen in den Risikobereich des Betriebsrats. Sie habe keine Kenntnis über eine fehlende oder unzureichende Betriebsrats- oder Betriebsratsausschusssitzung gehabt. Auf Grund der zeitlichen Abläufe sei für sie ein Fehler bei der Betriebsratsanhörung nicht erkennbar gewesen. Der Betriebsrat habe das Anhörungsschreiben ca. zwei Stunden nach dessen Erhalt zurückgefaxt. Sie habe das Kündigungsschreiben der Klägerin gegen 11.30 Uhr ausgehändigt.
- 10 Wegen der Übergabe sämtlicher Filialen bestehe keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit. Andere Arbeitsplätze, auf denen sie die Klägerin hätte einsetzen können, seien nicht vorhanden.
- 11 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung - insoweit - zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihre Klageabweisungsanträge weiter.

Entscheidungsgründe

- 12 Die Revision der Beklagten ist begründet.
- 13 **A.**
- Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien sei nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 28. April 2000 zum 31. Mai 2000 beendet worden, weil die Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam sei.
- 14 Die Anhörung des Betriebsrats sei nicht ordnungsgemäß. Das Anhörungsverfahren sei vor Ausspruch der Kündigung noch nicht abgeschlossen gewesen. Der Betriebsrat habe vor Ablauf der gesetzlichen Wochenfrist noch keine abschließende Erklärung abgegeben. Zwar könne auch in der kommentarlosen Rücksendung eines unterschriebenen Anhörungsbogens eine abschließende Erklärung des Betriebsrats zu einer beabsichtigten Kündigung liegen. Es sei regelmäßig nicht erkennbar, welchen anderen Sinn eine solche Rücksendung sonst haben könne. Deshalb sei ein anderer Wille als der, eine abschließende Erklärung abzugeben, der Handlungsweise des Betriebsratsvorsitzenden nicht zu entnehmen. Bei der vorliegenden Erklärung handele es sich aber nicht um eine Stellungnahme des Betriebsrats als Organ. Zwar berührten Mängel im Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats die Ordnungsgemäßheit des Anhörungsverfahrens grundsätzlich nicht. Dies gelte selbst dann, wenn der Arbeitgeber vermuten müsse, das Verfahren beim Betriebsrat sei nicht fehlerfrei verlaufen, weil der Arbeitgeber keine Möglichkeit habe, in das Verfahren einzugreifen und eine seiner Ansicht nach richtige Verfahrensweise rechtlich durchzusetzen. Anders sei es jedoch in den Fällen, in denen der Arbeitgeber wisse oder erkennen müsse, dass überhaupt kein Beschluss des Betriebsrats, sondern lediglich eine persönliche

Äußerung des Betriebsratsvorsitzenden vorliege. Da der Widerspruch der Klägerin gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses erst am 28. April 2000 um 8.55 Uhr bei der Beklagten eingegangen sei, habe das Anhörungsschreiben auch erst nach 8.55 Uhr an den Betriebsrat gefaxt werden können. Die Telefaxkennung weise im übrigen erst eine Übersendung für weit nach 9.00 Uhr aus. Mit größter Wahrscheinlichkeit sei die Übermittlung frühestens um 9.40 Uhr erfolgt. Auf Grund der kurzen Zeitspanne zwischen 9.40 Uhr und 9.52 Uhr hätten bei der Beklagten berechnete Zweifel an einer Beschlussfassung des Betriebsrats zum Kündigungsantrag entstehen müssen. Die Beklagte habe allen Anlass zu der Annahme gehabt, die ihr mitgeteilte "Stellungnahme" des Betriebsratsvorsitzenden sei nicht durch einen Beschluss des Betriebsrats gedeckt, zumal die Betriebsratsmitglieder bzw. die Mitglieder des Betriebsratsausschusses in räumlich weit auseinander liegenden Filialen tätig seien.

15 B.

Dem folgt der Senat nicht. Ob die Klage der Klägerin begründet ist, kann auf Grund der bisherigen Tatsachenfeststellungen noch nicht abschließend beurteilt werden. Dementsprechend ist der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 565 Abs. 1 ZPO aF).

16 I.

Die Revision rügt zu Recht eine fehlerhafte Anwendung des § 102 Abs. 1 BetrVG .

17 1.

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 (beispielsweise 4. August 1975 - 2 AZR 266/74 - BAGE 27, 209; 15. November 1995 - 2 AZR 974/94 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 73 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 89) und der einhelligen Auffassung in der Literatur (beispielsweise 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, vor allem seiner Unterrichtungspflicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht ausführlich genug nachgekommen ist. Die Beteiligung des Betriebsrats dient in erster Linie dem Zweck, ihm die Gelegenheit zu geben, seine Überlegungen zur Kündigungsabsicht des Arbeitgebers vorzubringen.

18 a)

Nach der gleichfalls ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (siehe schon Senat 4. August 1975 - 2 AZR 266/74 - a.a.O.; zuletzt etwa Senat 13. Juni 1996 - 2 AZR 402/95 - AP LPVG Sachsen-Anhalt § 67 Nr. 1), vollzieht sich die vor jeder vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigung erforderliche Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG in zwei aufeinander folgenden Verfahrensabschnitten. Diese sind nach ihrem Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich voneinander abzugrenzen. So hat zunächst der Arbeitgeber unter Beachtung der in § 102 Abs. 1 BetrVG umschriebenen Erfordernisse das Anhörungsverfahren einzuleiten. Im Anschluss daran ist es Aufgabe des Betriebsrats, sich mit der beabsichtigten Kündigung zu befassen und darüber zu entscheiden, ob und wie er Stellung nehmen will. Die Trennung dieser beiden Verantwortungsbereiche ist wesentlich für die Entscheidung der Frage, wann eine Kündigung i.S.d. § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG "ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochen" und deswegen unwirksam ist. Da im Regelungsbereich des § 102 Abs. 1 BetrVG sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Betriebsrat Fehler unterlaufen können, ermöglicht diese Abgrenzung eine sachgerechte Lösung, wem im einzelnen ein Fehler zuzurechnen ist. Nur wenn dem Arbeitgeber bei der ihm obliegenden Einleitung des Anhörungsverfahrens ein Fehler unterläuft, liegt darin eine Verletzung des § 102 Abs. 1 BetrVG mit der Folge der Unwirksamkeit der Kündigung. Mängel, die im Verantwortungsbereich des Betriebsrats entstehen, führen hingegen grundsätzlich nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung wegen fehlerhafter Anhörung, auch wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung weiß oder erkennen kann, dass der Betriebsrat die

Angelegenheit nicht fehlerfrei behandelt hat. Solche Fehler gehen schon deshalb nicht zu Lasten des Arbeitgebers, weil der Arbeitgeber keine wirksamen rechtlichen Einflussmöglichkeiten auf die Beschlussfassung des Betriebsrats hat (BAG 4. August 1975 - 2 AZR 266/74 - a.a.O.; 15. November 1995 - 2 AZR 974/94 - a.a.O.; 13. Juni 1996 - 2 AZR 402/95 - a.a.O.).

19 b)

Etwas anderes kann ausnahmsweise dann gelten, wenn in Wahrheit keine Stellungnahme des Gremiums "*Betriebsrat*", sondern erkennbar nur eine persönliche Äußerung des Betriebsratsvorsitzenden vorliegt oder der Arbeitgeber den Fehler des Betriebsrats durch unsachgemäßes Verhalten selbst veranlasst hat (BAG 18. August 1982 - 7 AZR 437/80 - BAGE 40, 42, 48; 24. März 1977 - 2 AZR 289/76 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 12 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 28; 13. Juni 1996 - 2 AZR 402/95 - a.a.O.).

20 2.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist in Anwendung dieser Grundsätze vorliegend noch kein der Beklagten zurechenbarer Fehler im Anhörungsverfahren feststellbar. Dies kann allein aus dem Umstand, dass der Betriebsrat in lediglich zwölf Minuten seine abschließende Stellungnahme abgegeben haben könnte, noch nicht geschlossen werden.

21 a)

Aus dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt ergibt sich zunächst nicht, dass die Beklagte ihrer Unterrichtungspflicht inhaltlich nicht ausreichend nachgekommen ist. Dies rügt die Revision auch nicht.

22 b)

Das Landesarbeitsgericht hat weiter nicht positiv festgestellt, an welchen Verfahrensfehlern die Anhörung des Betriebsrats überhaupt leiden soll. Insbesondere hat es nicht festgestellt, ob das Gremium Betriebsrat oder der bei der Beklagten gebildete Betriebsratsausschuss durch einen - ordnungsgemäßen - Beschluss der beabsichtigten Kündigung der Klägerin zugestimmt hat. Selbst wenn jedoch - wie vom Landesarbeitsgericht offensichtlich unterstellt - kein ordnungsgemäßer Beschluss eines dieser beiden Gremien vorliegt, sondern der Betriebsratsvorsitzende "*eigenmächtig*" gehandelt haben sollte, führt dies noch nicht allein zur Unwirksamkeit der Kündigung.

23 Ein möglicher Fehler bei der Beschlussfassung der genannten Gremien (beispielsweise fehlender Beschluss, fehlerhafte Beschlussfassung wegen Beschlussunfähigkeit oder einer Beschlussfassung im Umlaufverfahren) wäre allein der Sphäre des Betriebsrats zuzuordnen. Deshalb kann letztlich dahinstehen, ob die Beschlussfassung überhaupt fehlerhaft war. Ein etwaiger Fehler wäre der Beklagten nicht zuzurechnen und würde deshalb nicht zu einer Unwirksamkeit der Kündigung führen.

24 c)

Es sind weiter keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Beklagte einen möglichen Fehler des Betriebsrats bei seiner Beschlussfassung durch ihr unsachgemäßes Verhalten veranlasst hat. Ausweislich des Anhörungsschreibens hat die Beklagte den Betriebsrat insbesondere nicht zu einer übereilten Stellungnahme gedrängt oder einen besonderen - zeitlichen - Druck auf ihn ausgeübt. Der Betriebsrat bzw. der Betriebsratsausschuss hätte jederzeit die Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ausschöpfen können.

25 d)

Auch die vom Landesarbeitsgericht angeführten Zeitabläufe rechtfertigen allein nicht die Annahme, die Beklagte habe zwingend erkennen müssen, der Betriebsratsvorsitzende habe nur eine persönliche Stellungnahme abgegeben bzw. abgeben können. Selbst auf der Basis des vom Landesarbeitsgericht unterstellten zeitlichen Rahmens (9.40 Uhr Eingang, 9.52 Uhr Antwort des Betriebsrats) war für die Beklagte ein in der Sphäre des Betriebsrats entstandener Fehler bei der Anhörung nicht evident. Anders als bei einer spontanen Zustimmung des anwesenden Betriebsratsvorsitzenden zu einem Kündigungsantrag des Arbeitgebers konnte die Beklagte vorliegend nicht hinreichend erkennen, ob und ggf. wie sich der Betriebsratsvorsitzende mit den Mitgliedern seines Gremiums (z.B. im Umlaufverfahren) verständigt hatte. Außerdem war der Zeitraum zumindest theoretisch ausreichend, um einen entsprechenden Beschluss des Gremiums fassen zu können bzw. zumindest die Ansichten der Mitglieder des Gremiums zu ermitteln. Dies gilt umso mehr, wenn sich der Betriebsrat bereits im Vorfeld einer Maßnahme mit der Problematik - prophylaktisch - befasst und ggf. den Betriebsratsvorsitzenden entsprechend ermächtigt hat. Vorliegend ist dies schon deshalb nicht auszuschließen, weil die Beklagte mit dem Betriebsrat Gespräche über die Übergabe der Filialen geführt hatte und der Betriebsrat auf Grund der Übertragung sämtlicher Einkaufsmärkte auf die drei Wettbewerber mit Widersprüchen der Arbeitnehmer rechnen musste und für diese Fälle bereits im Vorfeld seine Reaktion auf die nachfolgenden Kündigungen abgeklärt haben kann.

26 II.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 563 ZPO aF).

27 Entgegen der Auffassung der Klägerin lag in der Rücksendung des unterschriebenen Anhörungsbogens eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats zur beabsichtigten Kündigung.

28 1.

Spricht der Arbeitgeber eine Kündigung vor Ablauf der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG aus, so ist dies unschädlich, sofern der Betriebsrat dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, er stimme der beabsichtigten Kündigung zu. Mit dieser Mitteilung ist grundsätzlich das Anhörungsverfahren abgeschlossen und der Arbeitgeber kann die Kündigung aussprechen, ohne die Wochenfrist abwarten zu müssen. Es wäre ein überflüssiger Formalismus, vom Arbeitgeber in diesen Fällen zu verlangen, den Ablauf der Anhörungsfrist abzuwarten (vgl. BAG 18. August 1982 - 7 AZR 437/80 - a.a.O.; 15. November 1995 - 2 AZR 974/94 - a.a.O.; 13. Juni 1996 - 2 AZR 402/95 - a.a.O.).

29 2.

Erklärt der Betriebsrat seine Zustimmung nicht ausdrücklich, so ist durch Auslegung zu ermitteln, ob eine bestimmte Äußerung oder ein bestimmtes Verhalten diesen Erklärungsinhalt hat. Nach der Rechtsprechung des Senats kommt dabei den Umständen des Einzelfalles, insbesondere der Übung des Betriebsrats, eine maßgebliche Bedeutung zu (12. März 1987 - 2 AZR 176/86 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 47 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 71). Bringt der Betriebsrat mit einer entsprechenden Erklärung oder einer entsprechenden Verhaltensweise üblicherweise zum Ausdruck, er wünsche keine weitere Erörterung der Angelegenheit mehr, so kann der Arbeitgeber auch im konkreten Fall von einer abschließenden Stellungnahme ausgehen (BAG 12. März 1987 - 2 AZR 176/86 - a.a.O.).

30 3.

Das Landesarbeitsgericht hat in der kommentarlosen Rücksendung des vom Betriebsratsvorsitzenden unterschriebenen Anhörungsbogens eine abschließende eindeutige Stellungnahme des Betriebsrats gesehen, er wolle keine weiteren Erklärungen in der Angelegenheit mehr abgeben.

31 a)

Diese Auslegung ist als Teil der Tatsachenfeststellung des angefochtenen Urteils für das Revisionsgericht gemäß § 561 ZPO a.F. bindend (BAG 1. April 1976 - 2 AZR 179/75 - BAGE 28, 81, 82 [BAG 01.04.1976 - 2 AZR 179/75] ; 1. Dezember 1977 - 2 AZR 426/76 - AP BetrVG 1972 § 103 Nr. 11 = EzA BetrVG 1972 § 103 Nr. 21; 12. März 1987 - 2 AZR 176/86 - a.a.O.). Hierzu gehören nicht nur die Feststellungen des inneren Willens der Parteien und der für die Auslegung bedeutsamen Begleitumstände, sondern auch die Ermittlung des Erklärungswerts einer Äußerung (BAG 17. Februar 1966 - 2 AZR 162/65 - AP BGB § 133 Nr. 30; 12. März 1987 - 2 AZR 176/86 - a.a.O.). Somit kann die Auslegung vom Senat nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht wesentlichen Tatsachenstoff verfahrensfehlerhaft unberücksichtigt gelassen oder gegen die Auslegungsregeln der §§ 133 , 157 BGB , gegen die Gesetze der Logik oder gegen allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat.

32 b)

Die Revision hat insoweit keine Verfahrensrügen vorgebracht. Sie hat insbesondere weder gerügt, das Landesarbeitsgericht habe entsprechenden Tatsachenstoff zur Feststellung einer entsprechenden Übung des Betriebsrats nicht berücksichtigt, noch die Auslegungsregeln der §§ 133 , 157 BGB bei der möglichen Erklärung des Betriebsratsvorsitzenden verletzt.

33 III.

Der Senat kann aber in der Sache noch nicht endgültig entscheiden. Auf der Basis des bisher festgestellten Sachverhalts ist die Sache noch nicht zur Entscheidung reif (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO aF).

34 1.

Nach den bisherigen Feststellungen steht nicht sicher fest, dass die Kündigungserklärung der Beklagten erst nach Eingang der Stellungnahme des Betriebsrats abgegeben worden ist. Nach dem Vortrag der Beklagten hat sie der Klägerin das Kündigungsschreiben erst gegen 11.30 Uhr, dh. ca. zwei Stunden nach Erhalt der Zustimmung des Betriebsrats, ausgehändigt. Die Klägerin hat demgegenüber - nachdem sie in der Klageschrift und im Schriftsatz vom 21. September 2000 noch einen Zugang der Kündigung am 29. April 2000 angegeben hatte - behauptet, sie habe die Kündigung schon um 9.30 Uhr, also noch vor Eingang der Zustimmung des Betriebsrats bei der Beklagten, erhalten. Sollte die Behauptung der Klägerin zutreffen, wäre die Kündigung wegen fehlender Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam.

35 Die Frage konnte vor dem Senat nicht außer Streit gestellt werden. Wann die Kündigungserklärung von der Beklagten abgegeben und der Klägerin zugegangen ist, wird deshalb das Landesarbeitsgericht noch zu klären haben.

36 2.

Schließlich wird das Landesarbeitsgericht ggf. näher klären müssen, ob - wofür im übrigen vieles spricht - dringende betriebliche Erfordernisse i.S.d.. § 1 Abs. 2 KSchG die Kündigung vom 28. April 2000 sozial rechtfertigen.

Von Rechts wegen