
Datum: 09.05.2014
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 10 Sa 1523/13
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2014:0509.10SA1523.13.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Paderborn, 1 Ca 737/13

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 17.10.2013, 1 Ca 737/13 wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung, um einen Weiterbeschäftigungsanspruch sowie um Vergütungsansprüche. 1

Die Klägerin ist 1959 geboren. Die Beklagte ist eine deutschlandweite Organisation der Arbeitnehmervvertretung. Sie hat ihren Sitz und ihre Zentrale in G. Dort ist auch ihr Vorstand angesiedelt. Als Untergliederungen verfügt die Beklagte über sog. Bezirke. Als weitere Untergliederungen existieren Verwaltungsstellen. Die Leitung der Verwaltungsstellen obliegt dem Ortsvorstand. Diesem steht der sog. erste Bevollmächtigte vor. Wegen der Einzelheiten der Struktur, der Aufgaben und der Finanzierung der Verwaltungsstellen wird auf § 14 der Satzung der J vom 01.01.2012 Bezug genommen (Anlage 1 zum Schriftsatz der Beklagten vom 23.09.2013). Die Verwaltungsstelle Q verfügt über Räumlichkeiten mit einer Gesamtfläche von 187 qm. 2

In der Verwaltungsstelle Q sind regelmäßig nicht mehr als 10 Arbeitnehmer im Sinne von § 23 KSchG beschäftigt. Die Summe der Beschäftigten der Verwaltungsstelle Q und der Zentrale der Beklagten in G übersteigt dagegen die Zahl von 10 Beschäftigten im Sinne von § 23 KSchG. 3

4

In der Verwaltungsstelle Q sowie in weiteren Verwaltungsstellen existieren örtliche Betriebsräte. Zudem ist bei der Beklagten ein Gesamtbetriebsrat installiert. 5

Die Klägerin war aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten in deren Verwaltungsstelle Q als Verwaltungsangestellte beschäftigt. Die Klägerin wurde zunächst durch Arbeitsvertrag vom 13.05.2009 befristet für die Zeit vom 15.05.2009 bis 15.08.2009 als Krankheitsvertretung für die Kollegin L beschäftigt (Anlage K 1, Bl. 9 ff. d.A.). Durch Vertrag vom 09.07.2009 wurde vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Wiederaufnahme der Tätigkeit der Frau L ende (Anlage K 2, Bl. 12 d.A.). Aufgrund eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags vom 21.09.2009 wurde die Klägerin befristet für die Zeit vom 21.09. bis 31.12.2009 als Verwaltungsangestellte beschäftigt (Anlage K 3, Bl. 13 ff. d.A.). Sodann schlossen die Parteien am 25.02.2010 einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag, ausweislich dessen die Klägerin ab dem 01.03.2010 befristet bis zum 30.04.2010 für die Dauer des krankheitsbedingten Ausfalls der Kollegin L eingestellt wurde (Anlage K 5, Bl. 17 ff. d.A.). Schließlich schlossen die Parteien mit Datum vom 30.04.2010 einen weiteren zweckbefristeten Arbeitsvertrag, der die nachfolgende Regelung enthielt (Anlage K 6, Bl. 20 ff. d.A.): 6

§ 1 7

Frau K wird ab 01.05.2010 befristet zum Zweck der Vertretung für die Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit der Kollegin L eingestellt. Der derzeitige Einsatzort ist Q. 8

Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen dieses Zwecks. 9

... 10

Die Klägerin erzielte zuletzt eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von 1.761,- € bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 23 Stunden. Die Lohnabrechnungen der Klägerin sowie der weiteren Mitarbeiter der Beklagten wurden in der Zentrale der Beklagten erstellt (Anlage K 21, Bl. 91 f. d.A.). 11

Am 15.03.2010 schlossen die Beklagte und ihr Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung (Anlage K 18, Bl. 78 ff. d.A.). In der Anlage 1 wurden Grundsätze des Verfahrens zur Besetzung von freien Stellen festgelegt (Anlage K 19, Bl. 90 d.A.). 12

Am 21.05.2012 verständigte sich die Beklagte mit der Mitarbeiterin L auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2012. Die Arbeitnehmerin L nahm die Tätigkeit bei der Beklagten aus krankheitsbedingten Gründen nicht mehr auf. Die Beklagte besetzte die Stelle der Mitarbeiterin L mit der Mitarbeiterin I. Diese war zuvor in einer anderen Verwaltungsstelle der Beklagten tätig gewesen. 13

Dagegen teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass ihr Arbeitsverhältnis aufgrund der vereinbarten Befristung zum 31.12.2012 ende. Gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund Befristung erhob die Klägerin unter dem Aktenzeichen 2 Ca 1660/12 vor dem Arbeitsgericht Paderborn Klage. Durch Urteil vom 20.03.2013 hat das Arbeitsgericht Paderborn festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien fortbesteht. Auf die von der Beklagten unter dem Aktenzeichen 10 Sa 595/13 eingelegte Berufung und die von der Klägerin eingelegte Anschlussberufung hat das erkennende Landesarbeitsgericht durch Urteil vom 09.05.2014 festgestellt, dass der zwischen den Parteien bestehende Arbeitsvertrag nicht aufgrund der Befristung vom 30.04.2010 mit Ablauf des 31.12.2012 14

endete.

Im Rahmen des Vorverfahrens führte die Mitarbeiterin B aus der Zentrale der Beklagten, nicht aber ein Mitarbeiter der Verwaltungsstelle Q mit dem Prozessbevollmächtigten der Klägerin ein Telefongespräch über die Möglichkeiten einer gütlichen Einigung. Frau B und kein Mitarbeiter der Verwaltungsstelle Q nahm auch an den Gerichtsterminen erster und zweiter Instanz des Vorverfahrens teil. 15

Die Klägerin war ab dem 26.11.2012 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte leistete bis zum 31.12.2012 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Ab Januar 2013 erfolgten keine Lohnzahlungen der Beklagten mehr an die Klägerin. Die Klägerin bezog bis zum 08.04.2013 ein kalendertägliches Krankengeld in Höhe von 29,71 € (Anlage K 11, Bl. 36 d.A.) Ab dem 09.04.2013 bezog sie ein kalendertägliches Arbeitslosengeld in Höhe von 22,84 € (Anlage K 12, Bl. 37 ff. d.A.). 16

Im Anschluss an den erstinstanzlichen Kammertermin im Vorverfahren unterbreitete die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 27.03.2013 ein Angebot hinsichtlich einer Stelle am Sitz der Hauptverwaltung in G (Anlage K 16, Bl. 75 d.A.). Es handelte sich ausweislich der Stellenbeschreibung um eine bis zum 31.12.2013 befristete Stelle für einen Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin mit besonderen Aufgaben (Anlage B 2, Bl. 188 d.A.) Dieses Angebot wurde von der Klägerin nicht angenommen. 17

Mit Schreiben vom 08.05.2013 hörte die Beklagte den örtlichen Betriebsrat zu einer beabsichtigten vorsorglichen ordentlichen Kündigung der Klägerin an (Anlage B 1, Bl. 152 f. d.A.). Mit Schreiben vom 14.05.2013 widersprach der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung (Anlage K 10, Bl. 34 f. d.A.). 18

Mit Schreiben vom 16.05.2013 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis vorsorglich zum 30.06.2013 (Anlage K 9, Bl. 33 d.A.). 19

Mit ihrer am 21.05.2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Kündigung gewandt, Weiterbeschäftigung verlangt sowie Vergütungszahlung für die Monate Januar 2013 sowie April bis Juni 2013 begehrt. 20

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Es lägen keine betriebs-, personen- oder verhaltensbedingten Kündigungsgründe vor. Die Kündigung bedürfe einer sozialen Rechtfertigung. Die Beklagte beschäftige mehr als zehn Arbeitnehmer im Sinne von § 23 KSchG. Bei der Frage der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes könne nicht auf die Verwaltungsstelle Q abgestellt werden. Diese werde nicht eigenständig geführt. Die Klägerin verweist insofern zunächst auf den Umstand, dass der Vorprozess auf Seiten der Beklagten nicht von Mitarbeitern der Verwaltungsstelle Q, sondern von Mitarbeitern der Zentrale geführt worden sei. Zudem sei auch bei der Unterzeichnung der Arbeitsverträge der Klägerin stets die Zentrale in G eingebunden gewesen. Diese habe die Arbeitsverträge erstellt und lediglich zur Unterzeichnung an die Verwaltungsstelle gesandt. Von dort sei der Arbeitsvertrag zurück zur Zentrale gesandt worden. Auch die Abrechnungen würden durch die Zentrale erstellt. Die Klägerin hat auch auf die Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 15.03.2010 verwiesen. Auch aus dieser ergebe sich die einheitliche Steuerung durch die Zentrale. Das Kündigungsschutzgesetz sei anwendbar, ein Kündigungsgrund aber nicht gegeben. 21

Zudem hat die Klägerin die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats bestritten. 22

Die Klägerin hat auch Weiterbeschäftigung verlangt. Sie hat insofern sowohl den betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG als auch den allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch geltend gemacht.

Schließlich hat die Klägerin die Ansicht vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit vom 01.-06.01.2013 abzüglich des bezogenen Krankengelds zu zahlen. Zudem sei die Beklagte aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs verpflichtet, an die Klägerin Vergütung für die Zeit vom 09.04.2013 bis zum 30.06.2013 abzüglich des bezogenen Arbeitslosengelds zu zahlen. 24

Die Klägerin hat beantragt, 25

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 16.05.2013 mit Ablauf des 30.06.2013 nicht seine Beendigung gefunden hat. 26

2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten Bedingungen als Verwaltungsangestellte weiter zu beschäftigen, 27

3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 352,20 € brutto abzgl. auf die Techniker Krankenkasse übergegangener 178,26 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz gem. § 247 BGB aus 173,94 € seit dem 01.02.2013 zu zahlen. 28

4. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 4.813,40 € brutto abzüglich auf die Bundesagentur für Arbeit übergegangener 1.872,88 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz gem. § 247 BGB aus 788,92 € seit dem 01.05.2013 sowie aus jeweils 1.075,80 € seit dem 01.06.2013 und 01.07.2013 zu zahlen. 29

Die Beklagte hat beantragt, 30

die Klage abzuweisen. 31

Sie hat die Ansicht vertreten, das Kündigungsschutzgesetz finde bei der Beklagten keine Anwendung. Die Verwaltungsstelle Q sei ein Kleinbetrieb. Die Verwaltungsstellen seien zwar Teil der Beklagten, jedoch als kleine Einheiten auf Ortsebene völlig abgetrennt von den Bezirken mit ihren Bezirksleitungen sowie der Zentrale der Beklagten. Sie seien nach der Satzung der J organisatorisch verselbständigt. Der Ortsvorstand und die Geschäftsführung träfen alle personalrelevanten Entscheidungen eigenverantwortlich. Die Zentrale der Beklagten in G sei für die Mitarbeiter der Zentrale sowie der Bezirksleitungen, nicht jedoch für die Mitarbeiter der Verwaltungsstellen zuständig. Der Ortsvorstand vertreten durch den 1. Bevollmächtigten A leite die Verwaltungsstelle Q vollständig eigenverantwortlich und sei mit allen dafür erforderlichen Befugnissen ausgestattet. Er arbeite vor Ort mit und sei fester Bestandteil des Teams. Er und der Ortsvorstand hätten insofern die Personalverantwortung. Sowohl die gesamten Bewerbungsprozesse als auch Einstellungen und Entlassungen, Gehaltsverhandlungen sowie die Gestaltung der Arbeitsverträge erfolgten eigenständig durch die Verwaltungsstelle. Auch die Personalverwaltung sowie der gesamte Verwaltungsaufwand würden von der Verwaltungsstelle bewältigt. 32

Zudem sei die Verwaltungsstelle eigenverantwortlich für die Mitgliederwerbung in ihrem Bereich. Hierüber finanziere sich die Verwaltungsstelle komplett selbst. Je mehr Mitglieder die Verwaltungsstelle durch ihre Mitarbeiter gewinnen könne, desto größer seien ihre Mittel. 33

34

Die Situation bei der Verwaltungsstelle Q sei typisch für die eines Kleinbetriebs. Sie sei geprägt von der engen Zusammenarbeit und dem Arbeitsklima im Team. Nur bei einer guten Zusammenarbeit sei die Funktionsfähigkeit des Betriebes sichergestellt.

Die Verwaltungsstelle habe der Klägerin gekündigt, da sie aufgrund ihrer persönlichen Art nicht in der Lage sei, die Stelle der Mitarbeiterin L auf Dauer auszufüllen. Sie komme aufgrund ihrer Art nicht bei den Mitgliedern der Verwaltungsstelle an und integriere sich darüber hinaus auch nicht in dem kleinen Team der Verwaltungsstelle. Diese Unzulänglichkeiten belasteten das gesamte Team und beeinträchtigten auch die Außenwirkung gegenüber den Mitgliedern in einem erheblichen und für die Beklagte unzumutbaren Maß. 35

Die Kündigung sei weder gemäß § 138 BGB noch gemäß § 242 BGB unwirksam. Sie sei nicht sittenwidrig und verstoße nicht gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden. 36

Der Klägerin stünden auch die geltend gemachten Vergütungsansprüche nicht zu, da das Arbeitsverhältnis bereits durch die Befristung zum 31.12.2012 geendet habe. 37

Durch Urteil vom 17.10.2013 hat das Arbeitsgericht der Klage in vollem Umfang entsprochen. Die Kündigung vom 16.05.2013 sei rechtsunwirksam. Dies folge schon aus § 102 BetrVG. Die Beklagte habe eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigung nicht dargelegt. Im Übrigen sei die Kündigung sozial ungerechtfertigt. Das Kündigungsschutzgesetz sei anwendbar. Die Beklagte könne sich nicht mit Erfolg darauf berufen, es komme für die Frage der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes auf die einzelne Verwaltungsstelle an. Die Verwaltungsstelle Q vermöge es nicht, wesentliche Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten selbst zu treffen. Die Verwaltungsstellen der Beklagten würden zentral vom Vorstand der Beklagten aus G gelenkt. Damit sei das Kündigungsschutzgesetz anwendbar. Die Beklagte habe aber einen Kündigungsgrund nicht substantiiert dargelegt. 38

Im Hinblick auf die Unwirksamkeit der Kündigung sowie im Hinblick auf den Widerspruch des Betriebsrats bestehe der von der Klägerin geltend gemachte Weiterbeschäftigungsanspruch. Die Klage sei auch begründet, insofern die Klägerin die Zahlung von Vergütung begehre. 39

Das Urteil ist der Beklagten am 25.10.2013 zugestellt worden. Die Beklagte hat gegen das Urteil am 12.11.2013 Berufung eingelegt und diese am 20.12.2013 begründet. 40

Die Beklagte wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen und führt ergänzend aus: Die Verwaltungsstelle Q sei ein Kleinbetrieb im Sinne des § 23 Abs. 1 KSchG. Die Verwaltungsstellen seien gemäß § 14 der Satzung der J selbständige Einheiten, die ihre Aufgaben unabhängig und eigenständig erledigten. Der Ortsvorstand sei gemäß § 14 Abs. 4 lit. a) befugt, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anzustellen. 41

§ 14 Abs. 6 regle die finanzielle Ausstattung der Verwaltungsstellen. Die Verwaltungsstellen verfügten über ein eigenes Budget. Sie müssten ihre laufenden Kosten selbst tragen. Sie könnten selbst entscheiden, ob sie kostenpflichtige Angebote der Beklagten, z.B. die Abordnung sog. Springer zur Verstärkung der Belegschaft, die Inanspruchnahme regionaler Rechenzentren oder bestimmter Broschüren in Anspruch nehmen möchten. 42

Die Verwaltungsstelle regle selbst den Einsatz von Personal und Sachmitteln. Sie präge die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter vor Ort. Der Ortsvorstand übe das Direktionsrecht aus. 43

Die Verwaltungsstelle entscheide selbst über Einstellungen. Der erste Bevollmächtigte unterzeichne die Arbeitsverträge. Dabei sei ohne Belang, dass der Vorstand Standard-Arbeitsverträge zur Verfügung stelle. Diese seien nicht verbindlich. Die Übersendung der ausgefüllten Arbeitsverträge an die Zentrale erfolge zu Buchhaltungszwecken, da bei der Zentrale die Lohnabrechnungen erstellt würden. Allerdings würden die Personalakten an den jeweiligen Verwaltungsstellen geführt. Gerade dies sei eine essentielle Angelegenheit des Arbeitgebers. Der Vorstand der Beklagten steuere nicht den Einsatz von Personal in einheitlicher Weise.

Auch aus der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 15.03.2010 lasse sich eine solche zentrale Regulierung nicht entnehmen. Zwar sehe die Anlage 1 zur Gesamtbetriebsvereinbarung die bundesweit einheitliche Steuerung von Personaleinsätzen als Zielsetzung vor. Sie stelle jedoch auch klar, dass die grundsätzliche Personalkompetenz der Verwaltungsstellen hiervon unberührt bleibe. Soweit die Zentrale nach Ziffer 4 der Anlage 1 zur Gesamtbetriebsvereinbarung geeignetes Personal vorschlagen könne, seien die Verwaltungsstellen nicht gehalten, die vorgeschlagenen Mitarbeiter einzustellen. Ziffer 5 der Anlage 1 zur Gesamtbetriebsvereinbarung demonstriere dagegen, dass die Verwaltungsstellen der Beklagten als Kleinbetrieb im Sinne des § 23 KSchG ausgestaltet seien. Eine Empfehlung, Mitarbeiter deren Arbeitsplatz gefährdet sei, bei der Besetzung offener Stellen vorrangig zu berücksichtigen, sei im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes entbehrlich. Die Gesamtbetriebsvereinbarung schränke die autonome Stellung der Verwaltungsstellen nicht ein. 44

Soweit in dem Vorverfahren eine Mitarbeiterin der Zentrale Kontakt zu der Klägerin gesucht und die gerichtlichen Termine wahrgenommen habe, habe die Verwaltungsstelle lediglich eine Beratungsleistung der Zentrale in Anspruch genommen. Die Verwaltungsstelle Q habe sich auf eigenen Wunsch soweit möglich aus dem Rechtsstreit zurückgezogen. Auch die Tatsache, dass der Klägerin eine Stelle in der Hauptverwaltung in G angeboten worden sei, sei kein tauglicher Beleg für eine zentrale Leitung durch den Vorstand der Beklagten. Die Beklagte habe für die Klägerin eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit vermitteln wollen. Dabei sei der Einsatz in der Zentrale die einzige Möglichkeit gewesen. Andere Verwaltungsstellen seien nicht bereit gewesen, die Klägerin einzustellen. Der Einsatz der Springerin Frau I lasse keinen Rückschluss auf eine einheitliche Leitung des Personals zu. Wiederum habe die Verwaltungsstelle Q auf eine Serviceleistung der Hauptverwaltung zurückgegriffen. 45

Da die Verwaltungsstelle Q einen Kleinbetrieb darstelle, habe die Kündigung keiner sozialen Rechtfertigung bedurft. Die Beklagte habe die Kündigung zudem nicht willkürlich, sondern aufgrund sachlicher Erwägungen ausgesprochen. Die Klägerin habe sich nicht in das kleine Team in der Verwaltungsstelle Q integrieren können. Ihr unfreundliches Verhalten habe des Öfteren Anlass zu Beschwerden seitens der Mitglieder und Funktionäre gegeben. Die Kündigung stelle damit keine unzulässige Rechtsausübung dar und sei auch nicht sittenwidrig. 46

Die Beklagte beantragt, 47

das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 17.10.2013, Az. 1 Ca 737/13 abzuändern und die Klage abzuweisen. 48

Die Klägerin beantragt, 49

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen. 50

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil, nimmt Bezug auf ihr erstinstanzliches Vorbringen und führt ergänzend wie folgt aus: Die Verwaltungsstellen seien finanziell nicht eigenständig. Sie führten den ganz überwiegenden Teil der Einnahmen an die Zentrale ab und nähmen hierfür in erheblichem Umfang Serviceleistungen in Anspruch. Dass das Direktionsrecht vor Ort ausgeübt werde, liege in der Natur der Sache und sei bei sämtlichen Filialbetrieben so. Dieser Umstand spreche nicht für das Vorliegen eines Kleinbetriebs. Soweit es sich bei der Verwaltungsstelle um einen eigenständigen Betrieb handele, sei nicht nachvollziehbar, weshalb Mitarbeiter der Verwaltungsstelle in gerichtlichen Verfahren, die die Verwaltungsstelle betreffen, nicht auf Arbeitgeberseite in Erscheinung träten.	51
Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.	52
Entscheidungsgründe	53
A.	54
I.	55
Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist an sich statthaft nach § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. c ArbGG. Die Beklagte hat ihre Berufung gegen das am 25.10.2013 zugestellte Urteil auch form- und fristgerecht innerhalb der Monatsfrist nach den §§ 519 ZPO, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG am 12.11.2013 eingelegt und am 20.12.2013 ordnungsgemäß nach den §§ 520 Abs. 3 i.V.m. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG begründet.	56
II.	57
Die Berufung ist aber unbegründet. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht in vollem Umfang entsprochen.	58
1.	59
Das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis wurde durch die Kündigung vom 16.05.2013 nicht beendet.	60
a)	61
Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand noch am 16.05.2013. Es ist nicht aufgrund einer Befristung mit dem Ablauf des 31.12.2012 beendet worden. Dies hat die erkennende Kammer im Verfahren 10 Sa 595/13 durch Urteil vom 09.05.2014 entschieden. Auf die dortigen Entscheidungsgründe wird Bezug genommen.	62
b)	63
Das Arbeitsverhältnis wurde durch die Kündigung vom 16.05.2013 nicht beendet. Die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG (aa). Sie ist zudem unwirksam nach § 102 Abs. BetrVG (bb).	64
aa)	65
Die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG.	66
Die Regelungen des ersten und zweiten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Das Arbeitsverhältnis der Parteien	67

bestand bei Ausspruch der Kündigung länger als sechs Monate. Die Klägerin ist auch in einem Betrieb tätig, in dem mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Allerdings beschäftigt die Verwaltungsstelle der Beklagten in Q nicht mehr als zehn Arbeitnehmer. Jedoch bildet die Verwaltungsstelle Q mit der Zentrale der Beklagten in G einen einheitlichen Betrieb im Sinne von § 23 KSchG, der über mehr als zehn Arbeitnehmer verfügt.

68

(1)

69

Der Begriff des Betriebes in § 23 KSchG ist gesetzlich nicht definiert. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt aber den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes der allgemeine arbeitsrechtliche Betriebsbegriff zu Grunde. Danach ist unter einem Betrieb die organisatorische Einheit zu verstehen, innerhalb derer der Arbeitgeber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung von Eigenbedarf erschöpfen (BAG 03.06.2004 - 2 AZR 386/03 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 33; BAG 31.05.2007 - 2 AZR 276/06 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 94). Ob es sich im Einzelfall um einen selbständigen Betrieb oder nur um unselbständige Teile eines einheitlichen Betriebs handelt, richtet sich nach der Einheit der auf die Verfolgung der arbeitstechnischen Zwecke gerichteten Organisation, die die Einheit des Betriebes und damit diesen selbst bestimmt. Die Einheit der Organisation ist dann zu bejahen, wenn ein einheitlicher Leitungsapparat vorhanden ist, der die Gesamtheit der für die Erreichung des arbeitstechnischen Gesamtzwecks eingesetzten Mittel lenkt. Die den Betrieb konstituierende Leitungsmacht wird dadurch bestimmt, dass der Kern der Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten von derselben institutionalisierten Leitung im Wesentlichen selbständig ausgeübt wird, wo mithin über Arbeitsbedingungen und Organisationsfragen entschieden wird und in welcher Weise Einstellungen, Entlassungen und Versetzungen vorgenommen werden (BAG 03.06.2004 - 2 AZR 386/03 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 33; BAG 03.07.2004 - 2 AZR 276/06 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 94; BAG 28.10.2010 - 2 AZR 392/08 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 48).

70

Bei der Auslegung des Betriebsbegriffs sind auch verfassungsrechtliche Vorgaben zu berücksichtigen. Das Bundesverfassungsgericht hat den mit der Kleinbetriebsklausel verbundenen Ausschluss von Kleinbetrieben aus dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes als mit dem Grundgesetz vereinbar angesehen. Auch die Anknüpfung des Kündigungsschutzgesetzes an den allgemeinen Betriebsbegriff hat es im Ergebnis nicht beanstandet, allerdings im Wege einer verfassungskonformen Auslegung eine Beschränkung auf solche Einheiten verlangt, für deren Schutz die Kleinbetriebsklausel allein bestimmt ist (BVerfG 27.01.1998 - 1 BvL 15/87 – AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17). Die Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer in Kleinbetrieben und derjenigen, die in größeren Betrieben beschäftigt seien, sei durch die besondere Lage der Arbeitgeber in Kleinbetrieben gerechtfertigt, die sich durch persönliche Zusammenarbeit, geringere Finanzausstattung und begrenzte Verwaltungskapazität des Unternehmens auszeichne. In einem Betrieb mit wenigen Arbeitskräften hänge der Geschäftserfolg mehr als bei Großbetrieben von jedem einzelnen Arbeitnehmer ab. Auf seine Leistungsfähigkeit komme es ebenso an wie auf Persönlichkeitsmerkmale, die für die Zusammenarbeit, die Außenwirkung und das Betriebsklima von Bedeutung seien. Kleine Teams seien anfällig für Missstimmungen und Querelen. Störungen des Betriebsklimas könnten zu Leistungsminderungen führen, die bei geringem Geschäftsvolumen spürbar auf das Ergebnis durchschlugen. Ausfälle ließen sich

71

bei niedrigem Personalstand nur schwer ausgleichen. Typischerweise arbeite in kleineren Betrieben der Unternehmer selbst vor Ort mit. Damit bekomme das Vertrauensverhältnis zu jedem seiner Mitarbeiter einen besonderen Stellenwert. Auch die regelmäßig geringere Finanzausstattung falle ins Gewicht. Ein Kleinbetrieb sei häufig nicht in der Lage, Abfindungen bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses zu zahlen oder weniger leistungsfähiges, weniger benötigtes oder auch nur weniger genehmes Personal mitzutragen. Schließlich belaste auch der Verwaltungsaufwand, den ein Kündigungsschutzprozess mit sich bringe, den Kleinbetrieb stärker als ein größeres Unternehmen (BVerfG 27.01.1998 - 1 BvL 15/87 – AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17). Soweit damit in Einzelfällen auch Kleinbetriebe größerer Unternehmen unter den Betriebsbegriff fielen, für die diese Gesichtspunkte nicht zuträfen, sei dem durch verfassungskonforme Auslegung zu begegnen. Durch eine am Sinn und Zweck der Kleinbetriebsklausel orientierte Auslegung lasse sich die Anwendung des Betriebsbegriffs auf die Einheiten beschränken, für deren Schutz die Klausel allein bestimmt und für die die damit einhergehende Benachteiligung der Arbeitnehmer sachlich begründet sei (BVerfG 27.01.1998 - 1 BvL 15/87 – AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17).

(2) 72

Nach diesen Grundsätzen handelt es sich bei der Verwaltungsstelle der Beklagten in Q nicht um einen selbständigen Betrieb. Vielmehr bildet die Verwaltungsstelle in Q mit der Zentrale der Beklagten in G einen einheitlichen Betrieb. Bei der Frage, ob es sich bei einer Einrichtung um einen selbständigen Betrieb oder um einen Teil eines einheitlichen Betriebs handelt, ist eine Gesamtschau der maßgeblichen Kriterien anzustellen. Aufgrund dieser Gesamtschau ergibt sich, dass es sich bei der Verwaltungsstelle in G nicht um einen eigenen Betrieb im allgemeinen arbeitsrechtlichen Sinne bzw. im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes handelt. 73

(a) 74

Dabei ist der Beklagten zuzugeben, dass es Anhaltspunkte gibt, die Verwaltungsstelle Q als selbständigen Betrieb einzuordnen. Für eine solche Einordnung spricht der Gedanke, dass es sich bei der Belegschaft der Verwaltungsstelle um ein kleines Team handelt, in welchem auch der 1. Bevollmächtigte als Teamleiter mitarbeitet und welches stärker als größere Einheiten auf eine reibungslose Zusammenarbeit der einzelnen Teammitglieder angewiesen ist, da sich die einzelnen Teammitglieder auch in der räumlich mit 187 qm eingegrenzten Verwaltungsstelle kaum aus dem Weg gehen können. Da gemäß § 14 Abs. 1 der Satzung der J in einer Stadt nur eine Verwaltungsstelle bestehen soll, ist es der Beklagten auch nicht ohne weiteres möglich, Spannungen zwischen Teammitgliedern dadurch zu entschärfen, dass Beschäftigte in nahe gelegene andere Verwaltungsstellen versetzt werden. 75

Für eine Einstufung der Verwaltungsstelle Q als eigenständiger Betrieb spricht auch die Tatsache, dass die Personalakten der dort tätigen Mitarbeiter vor Ort geführt werden. 76

Tendenziell spricht für die Einordnung der Verwaltungsstelle Q als eigenständiger Betrieb auch die Tatsache, dass dort ein örtlicher Betriebsrat gewählt ist. Dies belegt, dass es sich jedenfalls nach der Einschätzung des Betriebsrats bei der Verwaltungsstelle Q um einen eigenständigen Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes handelt. Allerdings ist dies kein zwingendes Argument für die Einordnung der Verwaltungsstelle als eigenständiger Betrieb im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes. Denn der Betriebsbegriff im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes sowie der Betriebsbegriff im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes stimmen nicht überein. Dies gilt insbesondere für räumlich weit von einem Hauptbetrieb entfernte Betriebsteile, die zwar gemäß § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betriebsratsfähig sein können, deshalb aber noch nicht zwingend als eigenständiger Betrieb 77

im Kündigungsschutzrechtlichen Sinne zu qualifizieren sind (BAG 18.10.2012 – 6 AZR 86/11 – AP GewO § 106 Nr. 23).

Zudem gibt es auch in der Satzung der J Anhaltspunkte dafür, die Verwaltungsstellen im Allgemeinen und damit auch die Verwaltungsstelle Q als eigenständigen Betrieb anzusehen. Nach § 14 Ziffer 1 der Satzung handelt es sich bei den Verwaltungsstellen um „vom Vorstand abgegrenzte“ Bereiche. Gemäß § 14 Ziffer 4 lit. a) kann der Ortsvorstand der Verwaltungsstelle zur Erfüllung seiner Aufgaben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einstellen. Auch die Zielsetzung der Anlage 1 der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 15.03.2010 spricht von einer „grundsätzlich durch die Satzung gegebenen Personalkompetenz“ der Verwaltungsstellen. 78

(b) 79

Die stärkeren Anhaltspunkte sprechen jedoch dafür, die Verwaltungsstelle Q nicht als eigenständigen Betrieb im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes zu qualifizieren. 80

Der Kern der Arbeitgeberfunktion in personellen und sozialen Angelegenheiten wird nicht im Wesentlichen selbständig durch die Verwaltungsstelle in Q ausgeübt. Gerade in personellen Angelegenheiten bestehen weitreichende Verbindungen zur Zentrale und auch Verbindungen zu den anderen Verwaltungsstellen. 81

Ein deutliches Anzeichen dafür, dass der Kern der Arbeitgeberfunktionen in personellen Angelegenheiten nicht von den einzelnen Verwaltungsstellen, sondern von der Zentrale der Beklagten in G ausgeübt wird, liefert die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 15.03.2010. Zwar belässt die Gesamtbetriebsvereinbarung nach der Zielsetzung der Anlage 1 die Personalkompetenz grundsätzlich bei den Verwaltungsstellen. Jedoch macht der Vorstand der Beklagten im Zusammenwirken mit dem Gesamtbetriebsrat den Verwaltungsstellen durch die Gesamtbetriebsvereinbarung detaillierte Vorgaben zur Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Aus der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 15.03.2010 wird deutlich, dass die Verwaltungsstellen im Rahmen der Personalplanung nicht einem Kleinunternehmer gleich frei planen können. Vielmehr sind sie erheblichen personellen Vorgaben unterworfen. 82

Dies betrifft einerseits die Entlassung von Arbeitnehmern. Die Entscheidungsfreiheit der Verwaltungsstellen wird maßgeblich dadurch eingeschränkt, dass betriebsbedingte Kündigungen nach III. 1 der Gesamtbetriebsvereinbarung von den Ausnahmen nach III.3.9 abgesehen nicht ausgesprochen werden können. Bei notwendigen Personalabbaumaßnahmen haben die Verwaltungsstellen die detaillierten Vorgaben aus III. 3 der Gesamtbetriebsvereinbarung zu beachten. Sie müssen beim FB Organisation und Personal/Personalmanagement mögliche freie oder frei werdende Stellen abfragen. Sie müssen den Mitarbeitern ein zumutbares Versetzungsangebot machen, wobei hinsichtlich der Frage der Zumutbarkeit die detaillierten Vorgaben der Gesamtbetriebsvereinbarung zu berücksichtigen sind. In verschiedenen Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen an die Arbeitnehmer gemäß IV.2 der Gesamtbetriebsvereinbarung Abfindungen in einer erheblichen Höhe gezahlt werden. 83

Auch im Hinblick auf Einstellungen von Mitarbeitern werden den Verwaltungsstellen detaillierte Vorgaben gemacht. Die Verwaltungsstellen sind nach III. 1 der Gesamtbetriebsvereinbarung verpflichtet, der Zentrale unbesetzte und wieder zu besetzende Stellen zu melden und gegebenenfalls bundesweit auszuschreiben. Die Anlage 1 zur Gesamtbetriebsvereinbarung regelt das Verfahren zur Stellenbesetzung und räumt dabei dem FB Organisation und Personal weitgehende Mitbestimmungsrechte ein. Er prüft, ob 84

bereits bei der J Beschäftigte vorrangig berücksichtigt werden müssen (Ziffer 3). Soweit der FB Organisation und Personal der betreffenden Gliederung geeignetes Personal mitteilt, ist dieses bei der Stellenbesetzung vorrangig zu berücksichtigen (Ziffer 4). Im Fall von Personalüberhängen prüft der FB Organisation und Personal gemeinsam mit dem Verantwortlichen der betroffenen Gliederung, welche Maßnahmen zu treffen sind (Ziffer 7). Die Möglichkeit externer Einstellungen wird auf Ausnahmefälle beschränkt (Ziffer 6). Auch wenn die Letztentscheidung über Einstellungen bei der Verwaltungsstelle verbleibt, so kann sie doch nicht wie ein selbständiger Unternehmer frei agieren.

In die für einen Kleinunternehmer typische Freiheit in Personalfragen greift die Zentrale der Beklagten durch die Gesamtbetriebsvereinbarung erheblich ein. Damit verdeutlicht sie, dass aus ihrer Sicht ein Bedürfnis zu einer einheitlichen Regelung von Personalfragen besteht. Gemäß § 50 Abs. 1 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und die nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ist es erforderlich, dass es sich zum einen um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung besteht (BAG 19.06.2012 – 1 ABR 19/11 – AP § 50 BetrVG 1972 Nr. 35). Dieses durch Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung dokumentierte Bedürfnis nach einer einheitlichen Regelung von Personalfragen steht der formell gewährleisteten Personalkompetenz der Verwaltungsstellen entgegen. 85

Ein weiteres Indiz für die Mitbestimmung der Zentrale in personellen Angelegenheiten ist auch die Tatsache, dass der außergerichtliche Kontakt zwischen den Prozessbevollmächtigten der Klägerin und der Beklagten auf Seiten der Beklagten durch eine Mitarbeiterin aus der Zentrale in G geführt wurde und eine Mitarbeiterin der Zentrale nicht aber ein Mitarbeiter der Verwaltungsstelle Q die Gerichtstermine im Vorverfahren wahrgenommen hat. Hierdurch ist die Verwaltungsstelle Q verwaltungsmäßig entlastet worden. Sie hat eine Entlastung erfahren, die ein typischer Kleinunternehmer nicht erfahren würde. Gerade auch auf diesen Aspekt hat das Bundesverfassungsgericht verwiesen. Es hat dargelegt, dass der Verwaltungsaufwand, den ein Kündigungsschutzprozess mit sich bringe, den Kleinbetrieb stärker als ein größeres Unternehmen belaste (BVerfG 27.01.1998 - 1 BvL 15/87 – AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17). Diese zusätzliche Belastung hat die Verwaltungsstelle Q jedenfalls nicht in vollem Umfang erfahren, da sie sowohl vorprozessuale Gespräche als auch die Teilnahme an Gerichtsterminen an die Zentrale abgeben konnte. 86

Auch die Praxis der Arbeitsvertragsgestaltung spricht gegen eine Eigenständigkeit der einzelnen Verwaltungsstellen. Insofern ist in formeller Hinsicht zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsformulare von der Zentrale erstellt werden und die ausgefüllten Arbeitsverträge in Ablichtung an die Zentrale zurückgesandt werden. Zudem ist die Klägerin ausweislich ihres letzten Arbeitsvertrags vom 30.04.2013 nicht ausschließlich für die Verwaltungsstelle Q eingestellt worden. Es ist lediglich geregelt, dass der derzeitige Einsatzort Q ist, was den Schluss nahelegt, dass die Beklagte sich vorbehalten hat, die Klägerin im Rahmen ihres Direktionsrechts auch an einen anderen Arbeitsort zu versetzen. Auch III. 3.3 der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 15.03.2010 weist auf die Möglichkeit von Versetzungen hin. 87

Die Verbindungen zwischen den Verwaltungsstellen und der Zentrale werden auch dadurch deutlich, dass der Klägerin mit Schreiben vom 27.03.2013 eine Stelle in der Hauptverwaltung in G angeboten wurde. Die Tatsache, dass ein personeller Austausch auch zwischen den 88

einzelnen Verwaltungsstellen stattfindet, ergibt sich neben den Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 15.03.2010 auch daraus, dass die Mitarbeiterin I als sog. Springerin Anfang 2013 von einer anderen Verwaltungsstelle der J zur Verwaltungsstelle Q wechselte. Allein die Tatsache, dass die Beklagte sog. Springerinnen und Springer vorhält, zeigt die personellen Verflechtungen zwischen der Zentrale und den einzelnen Verwaltungsstellen.

Ein weiteres Indiz für die Verbindungen zwischen Zentrale und Verwaltungsstellen in personellen Angelegenheiten ergibt sich auch daraus, dass die Lohnabrechnungen der Mitarbeiter in der Zentrale gefertigt werden. 89

Auf die Verwaltungsstellen der Beklagten und damit auch auf die Verwaltungsstelle der Beklagten in Q trifft auch das Kriterium der für einen Kleinunternehmer typischen vollständig eigenständigen Finanzausstattung nicht zu. Zwar verfügt die Verwaltungsstelle über ein eigenes Budget. Die Verwaltungsstelle Q zieht die Beiträge ihrer Mitglieder ein. Die Verwaltungsstelle hat auch Einfluss auf die Höhe ihres Budgets. Dieses hängt gemäß § 14 Ziffer 6 der Satzung der J von ihren Beitragseinnahmen ab. Insofern kann die Verwaltungsstelle durch eine erfolgreiche Mitgliederwerbung ihre finanzielle Ausstattung verbessern. Allerdings verbleiben die Mitgliedsbeiträge nicht bei der Verwaltungsstelle, sondern werden an die Zentrale abgeführt. Sodann werden der Verwaltungsstelle von der Zentrale nach Maßgabe des § 14 Ziffer 6 der Satzung Mittel zugewiesen. Damit ist der Einfluss der Verwaltungsstellen auf die Verwendung der eingezogenen Mitgliedsbeiträge begrenzt. Andererseits ist aber auch das finanzielle Risiko der Verwaltungsstellen begrenzt. Sie können unabhängig von ihren eigenen finanziellen Verhältnissen Leistungen der Zentrale in Anspruch nehmen. Sie sind nicht wie ein typischer Kleinunternehmer finanziell komplett eigenständig. 90

Unter Berücksichtigung all dieser Umstände und der rechtlichen Vorgaben, die das Bundesverfassungsgericht an die Einstufung einer Einheit als selbstständigen Kleinbetrieb stellt, ist die Verwaltungsstelle Q nicht als eigenständiger Betrieb im Sinne von § 23 Kündigungsschutzgesetz zu qualifizieren. Vielmehr bildet die Verwaltungsstelle Q mit der Zentrale einen einheitlichen Betrieb. 91

(3) 92

Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin bei der Beklagten im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung vom 16.05.2013 länger als sechs Monate bestand, bedurfte die Kündigung einer sozialen Rechtfertigung. 93

Die Kündigung der Klägerin ist weder aus personenbedingten noch aus verhaltensbedingten Gründen sozial gerechtfertigt. 94

Die Beklagte hat einen personen- oder verhaltensbedingten Kündigungsgrund nicht substantiiert dargelegt. Die Beklagte hat allgemein ausgeführt, dass die Klägerin den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes nicht entspreche. Sie hat darauf verwiesen, dass die Klägerin sich nicht in das Team der Verwaltungsstelle Q integriere und zu Beanstandungen von Mitgliedern und Funktionären Anlass gegeben habe. Die Beklagte hat insofern keine konkreten Fehlverhalten der Klägerin dargestellt. 95

Selbst wenn konkrete Fehlverhalten der Klägerin vorgelegen haben und die Beklagte diese dargestellt hätte, hätten diese nicht die Wirksamkeit der Kündigung begründen können. Denn die Beklagte hat die Klägerin bezogen auf etwaige Eignungsmängel und Fehlverhalten nicht 96

abgemahnt. Eine solche Abmahnung wäre aber nicht nur bezogen auf Fehlverhalten, sondern auch bezogen auf steuerbare Eignungsmängel erforderlich gewesen (LAG Schleswig-Holstein 27.11.2008 – 5 Sa 292/08 – juris).

bb) 97

Die Kündigung vom 16.05.2013 ist zudem auch gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Die Beklagte hat ihren Betriebsrat nicht in hinreichender Art und Weise zur Kündigung der Klägerin angehört. 98

(1) 99

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die Gründe für die beabsichtigte Kündigung mitzuteilen, d. h. er muss dem Betriebsrat neben den Sozialdaten des Arbeitnehmers, die Art und den Zeitpunkt der Kündigung sowie die Gründe für die beabsichtigte Kündigung mitteilen. Hierfür genügt es in der Regel nicht, die Kündigungsgründe nur pauschal schlagwort- oder stichwortartig zu bezeichnen oder bloße Werturteile ohne Angabe der für die Bewertung maßgebenden Tatsachen anzugeben. Der für den Arbeitgeber maßgebende Sachverhalt ist unter Angabe der Tatsachen, aus denen der Kündigungsentschluss hergeleitet wird, näher so zu umschreiben, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in die Lage versetzt wird, die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden (BAG 27.05.1993 – 2 AZR 634/92 – juris; Erfurter Kommentar/Kania, 14. Aufl., § 102 BetrVG Rdz. 6). 100

(2) 101

Die Beklagte hat die Kündigungstatsachen im Anhörungsschreiben vom 08.05.2013 im Wesentlichen nur schlagwortartig beschrieben. Sie hat ausgeführt, die Geschäftsführung der Verwaltungsstelle habe bei der Stellenbesetzung „qualifiziertere“ Kriterien zugrunde legen müssen. Die Klägerin sei „diesen Ansprüchen nicht gerecht“ geworden. Auch der „mehrmalige“ Hinweis, dass ihre Qualifizierung „nicht ausreichend“ sei und sie sich noch qualifizieren müsse, habe die Klägerin nicht dazu veranlasst, Qualifizierungsmaßnahmen anzugehen. Zur Ausübung der Stelle sei z.B. das Beherrschen von Powerpoint und ein „völlig selbständiges und eigenständiges Veranstaltungsmanagement“ notwendig. Die Klägerin sei „aufgrund ihrer persönlichen Art“ nicht in der Lage, auf Dauer die Stelle der Kollegin L auszufüllen. Sie komme (leider) aufgrund ihrer Art nicht bei den Mitgliedern und Funktionären an. Es seien „vermehrte Rückmeldungen über ihr unfreundliches Verhalten“ gekommen. 102

Die Beklagte hat damit in dem Anhörungsschreiben die Kündigungsgründe nur schlagwortartig beschrieben. Sie hat auch nicht dargelegt, dem Betriebsrat über den Inhalt des Anhörungsschreibens hinaus konkretere Informationen gegeben zu haben. Der Betriebsrat konnte sich auf der Grundlage dieser Information ohne weitere Nachforschungen kein Bild über die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe machen. Es ist nicht ersichtlich, wann die Klägerin welches Schulungsangebot abgelehnt hat. Es wird nicht klar, was unter einem völlig selbständigen und eigenständigen Veranstaltungsmanagement zu verstehen ist. Es wird nicht präzisiert, was mit der persönlichen Art der Klägerin gemeint ist und in welcher Art und Weise sie bei welchen Mitgliedern und Funktionären nicht ankommt. Es wird auch nicht substantiiert, wann konkret es welche Rückmeldungen hinsichtlich welches unfreundlichen Verhaltens gegeben hat. 103

104

Zwar sind an die Betriebsratsanhörung nicht dieselben Anforderungen zu stellen wie an die Darlegung der Kündigungsgründe durch den Arbeitgeber im Prozess (BAG 03.11.2011 – 2 AZR 748/10 – AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 65). Gleichwohl genügt die Anhörung im Hinblick auf die Pauschalität der Darstellung der Kündigungsgründe nicht den Anforderungen.

(3) 105

Die Betriebsratsanhörung wäre selbst dann nicht ausreichend, wenn für die Klägerin die Vorschriften des ersten und zweiten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes nicht gelten würden. 106

Auch wenn ein individualrechtlicher allgemeiner Kündigungsschutz nicht oder noch nicht besteht, ist es nicht ausreichend, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Kündigungstatsachen nur schlagwortartig mitteilt. Auch wenn kein allgemeiner Kündigungsschutz besteht, soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, auf den Arbeitgeber einzuwirken, um ihn gegebenenfalls mit besseren Argumenten von seinem Kündigungsentschluss abzubringen. Dafür muss der Betriebsrat die Gründe kennen, die den Arbeitgeber zur Kündigung veranlassen (BAG 12.09.2013 – 6 AZR 121/12 – NZA 2013, 1412 ff.). 107

Eine andere Beurteilung ergibt sich bei Kündigungen außerhalb des Geltungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes lediglich dann, wenn der Arbeitgeber die Kündigung lediglich auf personenbezogene Werturteile stützt. In einem solchen Fall reicht die Mitteilung des Werturteils für eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung aus (BAG 12.09.2013 – 6 AZR 121/12 – NZA 2013, 1412 ff.). 108

Ein solcher Fall ist aber vorliegend nicht gegeben. Die Beklagte hat ihre Kündigung zwar auch auf Werturteile gestützt. Sie hat der Klägerin vorgehalten, den Ansprüchen nicht gerecht zu werden und aufgrund ihrer persönlichen Art nicht in der Lage zu sein, die Stelle auf Dauer auszufüllen. Die Beklagte hat die Kündigung aber auch auf Tatsachen gestützt. So hat sie der Klägerin vorgeworfen, sich nicht zu qualifizieren und unfreundlich gegenüber Mitgliedern und Funktionären gewesen zu sein. Diese Tatsachenvorwürfe hätte die Beklagte gegenüber dem Betriebsrat auch dann konkretisieren müssen, wenn auf das Arbeitsverhältnis die Regelungen des ersten und zweiten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes keine Anwendung gefunden hätten. 109

2.) 110

Der Klägerin steht auch der allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch zu. Im Hinblick auf ihr Obsiegen mit dem Feststellungsantrag ist die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens weiter zu beschäftigen. Der allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch ergibt sich aus §§ 611 Abs. 1, 613 Satz 1 BGB i. V. m. § 242 BGB unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen der Art. 1 und 2 GG (BAG, Großer Senat, Beschluss vom 27.02.1985 - GS 1/84 - EzA § 611 BGB Beschäftigungspflicht Nr. 9). Es kann dahinstehen, ob auf der Grundlage des Widerspruchs des Betriebsrats vom 14.05.2013 auch der betriebsverfassungsrechtliche Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG besteht. 111

3.) 112

Der Klägerin stehen auch die geltend gemachten Zahlungsansprüche zu. 113

a)	114
Die Klägerin hat für die Zeit vom 01.01. bis 06.01.2013 einen Vergütungsanspruch in Höhe von 352,20 € aus dem Gesichtspunkt der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die Klägerin war im über den 31.12.2012 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnis arbeitsunfähig erkrankt. Der sechswöchige Entgeltfortzahlungszeitraum endete am 06.01.2013. Ausgehend von einem monatlichen Bruttogehalt in Höhe von 1.761,- € ergibt sich für die Zeit vom 01.-06.01.2013 ein anteiliger Vergütungsanspruch in Höhe von 352,20 €. Auf diesen muss sich die Klägerin entsprechend ihrem Antrag das bezogene Krankengeld in Höhe von kalendertäglich 29,71 €, mithin insgesamt 178,26 € anrechnen lassen. Der geltend gemachte Zinsanspruch ergibt sich gemäß §§ 286 Abs. 2 Nr. 1, 614, 288 BGB aus dem Gesichtspunkt des Verzugs.	115
b)	116
Die Klägerin hat zudem für die Zeit vom 09.04.2013 bis zum 30.06.2013 einen Vergütungsanspruch in Höhe von insgesamt 4.813,40 €. Dieser setzt sich zusammen aus einem anteiligen Vergütungsanspruch in Höhe von 1.291,40 € für den Monat April 2013 sowie aus Vergütungsansprüchen in Höhe von jeweils 1.761,- € für die Monate Mai und Juni 2013. Dieser Anspruch ergibt sich aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs gemäß §§ 611, 615 BGB. Auf den Vergütungsanspruch muss sich die Klägerin entsprechend ihres Antrags das bezogene Arbeitslosengeld in Höhe von kalendertäglich 22,84 €, mithin insgesamt 1.872,88 € anrechnen lassen. Der geltend gemachte Zinsanspruch ergibt sich gemäß §§ 286 Abs. 2 Nr. 1, 614, 288 BGB aus dem Gesichtspunkt des Verzugs.	117
B.	118
Die Kosten des Berufungsverfahrens sind nach §§ 91 Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO der Beklagten aufzuerlegen.	119
C.	120
Die Revision ist nicht zuzulassen. Gründe für die Zulassung der Revision im Sinne des § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht gegeben. Keine der entscheidungserheblichen Rechtsfragen hat grundsätzliche Bedeutung. Die Rechtsfragen berühren auch nicht wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit. Ferner liegen keine Gründe vor, die die Zulassung der Revision wegen einer Abweichung von der Rechtsprechung eines der in § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG angesprochenen Gerichte rechtfertigen würde. Die Entscheidung ist vielmehr ergangen unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Dies betrifft einerseits die Frage, unter welchen Voraussetzungen eine Einheit als eigenständiger Kleinbetrieb im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes anzusehen ist. Dies betrifft andererseits auch die Frage, welche Erfordernisse an eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung zu stellen sind.	121