

Aktenzeichen: 1 AZR 1072/78

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 20. Mai 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 §§ 111, 113; KSchG a.F. § 17 Abs. 1;
ArbGG 1953 §§ 69, 72 Zulassungsrevision; ArbGG
1979 § 121; TVG § 4 Ausschußfristen; Manteltarif-
vertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der
rechtsrheinischen Textilindustrie vom 27. Juli
1961 § 14

Leitsätze:

K e i n e



1 AZR 1072/78

17 Sa 819/78 Düsseldorf

Verkündet am
20. Mai 1980

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Mai 1980 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Rust und Andersch für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. Juli 1978 - 17 Sa 819/78 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten noch über einen Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG.

Die Klägerin war seit dem 10. September 1975 als Ketttschärerin in der Schärerei des Betriebes der Firma L -Werke K & Söhne GmbH & Co. KG, der früheren Beklagten dieses Rechtsstreits, in Wuppertal beschäftigt.

Die Firma L -Werke war ein Unternehmen der Textilindustrie; sie stellte insbesondere Bänder und Gurte her. Seit dem 1. Januar 1975 wurden die Kapitalanteile dieser Firma zu 52 % und seit dem 1. Januar 1976 zu 100 % von der jetzigen Beklagten gehalten, die in Mettmann eine elastische Bandweberei und in ihrem Betriebsteil Murg eine Wirkerei betrieb. Mit Wirkung vom 1. Januar 1978 wurde die Komplementär-GmbH der Firma L -Werke nach den Vorschriften des Umwandlungsgesetzes auf ihre Alleingesellschafterin, die jetzige Beklagte, umgewandelt, die Kommanditgesellschaft wurde aufgelöst und das von ihr betriebene Handelsgeschäft ohne Liquidation mit Aktiven und Passiven von der jetzigen Beklagten übernommen, die damit Rechtsnachfolgerin der erloschenen Firma L -Werke wurde.

Im Betriebe der Rechtsvorgängerin der Beklagten in Wuppertal waren im März 1976 noch 126 Arbeitnehmer beschäftigt. Mit Wirkung vom 1. September 1976 wurden die Abteilungen Handel, Aufmachung und Verwaltung nach Mettmann in die Betriebsräume der Beklagten verlegt. Die von der Verlegung betroffenen zwölf Angestellten und 13 der 27 betroffenen gewerblichen Arbeitnehmer wechselten nach Mettmann über. Die



- 3 -

restlichen 14 betroffenen gewerblichen Arbeitnehmer schieden aus.

Ende des Jahres 1976 wurde - nach der Behauptung der Beklagten infolge Auftrags- und Umsatzrückgangs - in der Weberei vom Drei-Schichten- zum Zwei-Schichten-Betrieb übergegangen. Im Januar 1977 wurden etwa 80 bis 100 Webautomaten, auf denen Reißverschlußbänder gefertigt wurden, außer Betrieb gesetzt, und zwar nach der Darstellung der Beklagten wegen weiteren Auftragsrückgangs insbesondere durch den Verlust eines wichtigen Kunden im Bereich Reißverschlußgrundbänder.

Mit Schreiben vom 6. Mai 1977 kündigte die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit Zustimmung des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 20. Mai 1977. Die Kündigung wurde mit Auftragsmangel begründet. Zusammen mit der Klägerin wurde noch eine weitere Ketttschärerin ebenfalls wegen angeblichen Auftragsmangels fristgemäß gekündigt.

Von 1976 bis einschließlich Juli 1977 baute die Rechtsvorgängerin der Beklagten den Personalbestand ihres Wuppertaler Betriebes bis auf zwölf Angestellte und 57 gewerbliche Arbeitnehmer, insgesamt also 69 Arbeitnehmer ab. Das geschah teils durch Nichtwiederbesetzung freigewordener Stellen und teils durch arbeitgeberseitige Kündigungen. Soweit die Rechtsvorgängerin der Beklagten Kündigungen aussprach, erreichten diese innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen nie den Umfang von nach § 17 KSchG anzeigepflichtigen Massenentlassungen.

Mit ihrer am 11. Mai 1977 beim Arbeitsgericht eingereichten, gegen die Rechtsvorgänge-



- 4 -

rin der Beklagten gerichteten Klage hat sich die Klägerin zunächst gegen die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses gewandt, die sie für sozial ungerechtfertigt hielt.

Mit Schriftsatz vom 7. November 1977, der beim Arbeitsgericht am 8. November 1977 einging und den Prozeßbevollmächtigten der Rechtsvorgängerin der Beklagten am 15. November 1977 zugestellt wurde, hat die Klägerin sodann hilfsweise auch einen Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG geltend gemacht und dazu vorgetragen:

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten habe durch die Verlegung der Abteilungen Handel, Aufmachung und Verwaltung nach Mettmann zum 1. September 1976, durch die Stilllegung der Webautomaten im Januar 1977, durch den fortlaufenden Personalabbau sowie durch die Fusion ihres Unternehmens mit der jetzigen Beklagten eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG durchgeführt, ohne vorher mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich versucht zu haben. Im Zusammenwirken mit der Beklagten habe deren Rechtsvorgängerin ihren Wuppertaler Betrieb planmäßig zugunsten des Betriebes der Beklagten in Mettmann regelrecht "ausbluten lassen". So habe die Gurtweberei der Rechtsvorgängerin der Beklagten seit etwa zwei Jahren ständig abgenommen, während die Beklagte eine Gurtweberei neu eingerichtet habe. Die Beklagte habe im Jahre 1977 die Abteilung Spulerei geräumt, so daß der Verdacht bestehe, die zur Zeit stillstehenden Maschinen der Rechtsvorgängerin der Beklagten sollten dorthin übernommen werden. Am 6. September 1977 sei eine Färbermaschine bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten demontiert und in

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

- 5 -



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



- 5 -

die Schlossereiwerkstatt der Beklagten zur Überholung gebracht worden. Bestellungen für Reißverschlußgrundbänder seien nicht mehr bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, sondern unmittelbar bei dieser erfolgt. Die im Januar 1977 außer Betrieb gesetzten 80 bis 100 Webautomaten, auf denen sonst die Reißverschlußbänder produziert worden seien, seien endgültig stillgelegt worden. Die von der Rechtsvorgängerin der Beklagten laufend vorgenommenen Entlassungen hätten sich zwar jeweils unterhalb der Grenze der anzeigepflichtigen Massenentlassung gehalten; die einzelnen Entlassungsaktionen seien jedoch nur Teil eines vorgefaßten wirtschaftlichen Gesamtplanes zur Verlagerung der Produktion auf die Beklagte gewesen und müßten deshalb als Einheit gesehen werden. Daß ein solcher Gesamtplan vorgelegen habe, ergebe sich besonders deutlich aus den Rundschreiben der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin an die Kunden vom Dezember 1977, wonach seit Januar 1975 eine Reihe von Schritten in beiden Firmen vollzogen worden seien, die der reibungslosen Integration der Unternehmen dienten, und wonach diese Entwicklung mit der Fusion beider Unternehmen per 31. Dezember 1977 nunmehr ihren logischen Abschluß gefunden habe.

Damit stehe fest, daß sie - die Klägerin - infolge einer von der Rechtsvorgängerin der Beklagten ohne den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat vorgenommenen Betriebsänderung entlassen worden sei, so daß sie eine Abfindung nach § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG beanspruchen könne. Unter Berücksichtigung ihrer nicht ganz zweijährigen Beschäftigungszeit bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten und eines monatlichen Bruttoverdien-



- 6 -

stes in Höhe von 1.315,-- DM halte sie eine Abfindung in Höhe von 2.400,-- DM für angemessen.

Die Klägerin hat in erster Instanz beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 6. Mai 1977 zum 20. Mai 1977 nicht aufgelöst worden ist, sondern darüber hinaus fortbesteht;
2. hilfsweise,
die Beklagte zu verurteilen, an sie eine Abfindung gemäß § 113 Abs. 1 BetrVG zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert:

Die Klägerin sei nicht infolge einer von ihr vorgenommenen Betriebsänderung entlassen worden. Von der bereits zum 1. September 1976 erfolgten Verlegung der Abteilungen Handel, Aufmachung und Verwaltung nach Mettmann sei die in der Schärerei beschäftigte Klägerin nicht betroffen gewesen. Über die Verlegung dieser Abteilungen sei im übrigen ein Interessenausgleich mit dem Betriebsrat zustande gekommen. Die Entlassung der Klägerin sei allein die Folge des fortdauernden erheblichen Auftrags- und Umsatzrückgangs im Bereich der Weberei gewesen, der zur vorübergehenden Außerbetriebsetzung der Webautomaten geführt und der sich auch auf die Beschäftigungsmöglichkeiten in der Schärerei ausgewirkt habe, weil dort die Vorarbeiten für die Produktion in der Weberei erledigt würden. Es treffe nicht zu, daß die über einen längeren Zeitraum hinweg erfolgte Reduzierung des Personalbestandes



- 7 -

von langer Hand vorbereitet und geplant worden sei, um die Produktion von Wuppertal nach Mettmann zu verlagern. Die Personalverminderung sei vielmehr allein wegen des ständigen Auftragsrückgangs notwendig geworden. Die Unternehmensfusion sei nicht mit einer Betriebsänderung verbunden gewesen. Ein Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG stehe der Klägerin demnach nicht zu.

Im übrigen hält die Beklagte einen etwaigen Abfindungsanspruch aber auch wegen verspäteter Geltendmachung für verfallen. Sie hat hierzu auf § 14 Ziffern 5 bis 7 des auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit anzuwendenden Manteltarifvertrages (MTV) für die gewerblichen Arbeitnehmer der rechtsrheinischen Textilindustrie vom 27. Juli 1961, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der rechtsrheinischen Textilindustrie in Wuppertal einerseits und der Gewerkschaft Textil - Bekleidung, Bezirk Nordrhein, andererseits, hingewiesen, wonach im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zur Vermeidung ihres Verfalls innerhalb eines Monats nach dem Ausscheiden bei dem Arbeitgeber schriftlich geltend zu machen sind.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Abfindungsanspruch sei nicht wegen Versäumung der tariflichen Ausschlußfrist erloschen. Durch das ständige Beharren der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin darauf, daß eine Betriebsänderung nicht vorliege, sei der Zeitpunkt der Fälligkeit des Abfindungsanspruchs hinausgeschoben worden. Jedenfalls aber könne sich die Beklagte nach Treu und



- 8 -

Glauben nicht auf die Ausschlußfrist berufen, nachdem sie selbst immer den Eindruck zu erwecken versucht habe, daß die Voraussetzungen eines Abfindungsanspruchs nicht gegeben seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Gegen das erstinstanzliche Urteil hat die Klägerin nur wegen der Abweisung ihres Abfindungsanspruchs Berufung eingelegt und beantragt, die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung von 2.400,-- DM netto zu verurteilen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin mit der Begründung zurückgewiesen, die Klageforderung sei wegen Versäumung der tariflichen Ausschlußfrist verfallen.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Abfindungsanspruch weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Mit Rücksicht auf die durch die Unternehmensfusion zum 1. Januar 1978 eingetretene Rechtsnachfolge hat die Klägerin das Passivrubrum in der mündlichen Revisionsverhandlung entsprechend berichtigt und die Klage auf die jetzige Beklagte mit deren Zustimmung umgestellt.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision ist kraft Zulassung durch das Landesarbeitsgericht gemäß § 72 Abs. 1 Satz 1 ArbGG 1953 statthaft. Die Zulassung der Revision ist nicht etwa wegen offensichtlicher Gesetzeswidrigkeit unbeachtlich.

Nach seiner ständigen Rechtsprechung zu der hier noch anzuwendenden Bestimmung des § 72

- 9 -



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



- 9 -

Abs. 1 Satz 1 ArbGG 1953 (vgl. § 121 Abs. 3 ArbGG 1979) ist das Bundesarbeitsgericht aus Gründen der Rechtsmittelklarheit und Rechtsmittelsicherheit grundsätzlich an die Zulassung der Revision durch das Landesarbeitsgericht gebunden, zumal eine Begründung für die Zulassung gesetzlich nicht vorgeschrieben ist. Die Bindungswirkung tritt jedoch nicht ein, wenn der Revisionszulassung eine Begründung beigegeben ist und diese eindeutig und auch für die Parteien des Rechtsstreits auf den ersten Blick erkennbar ergibt, daß die Revision entgegen dem Gesetz zugelassen worden ist. Eine solche offensichtlich gesetzwidrige Revisionszulassung vermag die Revisionsinstanz nicht zu eröffnen (statt aller: BAG 21, 80 = AP Nr. 3 zu § 72 ArbGG 1953 Zulassungsrevision; AP Nr. 4 zu § 91 ArbGG 1953).

Nach § 69 Abs. 3 Satz 1 ArbGG 1953 kann das Landesarbeitsgericht die Revision wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache zulassen. In den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils wird zur Begründung der Revisionszulassung ausgeführt: "Wegen rechtsgrundsätzlicher Bedeutung hat die Kammer die Revision zugelassen, zumal im Zeitpunkt ihrer Entscheidung die Begründung des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 20.06.1978 noch nicht bekannt war". Das Landesarbeitsgericht stützt seine Entscheidung in dem angefochtenen Urteil ausdrücklich auf die zitierte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Juni 1978 - 1 AZR 102/76 -, wonach Abfindungsansprüche des entlassenen Arbeitnehmers nach § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG unter eine tarifliche Ausschlußklausel



- 10 -

fallen, die alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, erfaßt (AP Nr. 3 zu § 113 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Das Landesarbeitsgericht ist von dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht abgewichen und wollte von ihr auch nicht abweichen. Unter solchen Umständen kann die Tatsache, daß lediglich die Entscheidungsgründe des zitierten bundesarbeitsgerichtlichen Urteils noch nicht bekannt waren, eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache offensichtlich nicht begründen. Angesichts der oben wiedergegebenen Formulierung in dem angefochtenen Urteil muß jedoch angenommen werden, daß der dort ausdrücklich genannte Gesichtspunkt nicht der einzige Grund für die Revisionszulassung war, sondern daß dafür auch noch andere, nicht besonders genannte Gründe eine Rolle gespielt haben. Dann aber kann nicht gesagt werden, die Revisionszulassung sei offensichtlich gesetzwidrig erfolgt. Der Senat ist deshalb an die Zulassung der Revision gebunden.

II.1. Das Landesarbeitsgericht hat den eingeklagten Abfindungsanspruch ohne Prüfung der Voraussetzungen des § 113 Abs. 3 BetrVG an der Versäumung der Ausschlußfrist des § 14 Ziffer 5 MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der rechtsrheinischen Textilindustrie scheitern lassen. Nach dieser tariflichen Verfallklausel sind im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb eines Monats nach dem Ausscheiden schriftlich bei dem Arbeitgeber geltend zu machen.

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

- 11 -



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



Wie das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit dem oben erwähnten Senatsurteil vom 20. Juni 1978 zutreffend ausführt, zählt zu den Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis auch der Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG. Er setzt voraus, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden hat und daß der Arbeitnehmer infolge einer vom Unternehmer ohne den Versuch eines Interessenausgleichs durchgeführten Betriebsänderung nach § 111 BetrVG entlassen worden ist. Er wurzelt im Arbeitsverhältnis und ist deshalb ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne der tariflichen Verfallklausel, so daß er binnen eines Monats nach dem Ausscheiden der Klägerin schriftlich geltend zu machen war.

Das Landesarbeitsgericht hat als den für den Beginn der Ausschlußfrist maßgebenden Zeitpunkt das Ende der Kündigungsfrist (20. Mai 1977) angenommen und demgemäß die erstmals mit Schriftsatz vom 7. November 1977 erfolgte Geltendmachung des Abfindungsanspruchs als verspätet angesehen.

Es fragt sich jedoch, ob die tarifliche Ausschlußfrist bereits mit dem Ausscheiden der Klägerin zu laufen begann, obwohl die Klägerin sich gegen ihre Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage zur Wehr gesetzt hat, über die zur Zeit der Geltendmachung des Abfindungsanspruchs noch nicht entschieden war. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seinem Urteil vom 3. Dezember 1970 - 5 AZR 68/70 - (BAG 23, 110 = AP Nr. 45 zu § 4 TVG Ausschlußfristen mit insoweit kritischer Anmerkung von Herschel) zu einer tariflichen Verfallklausel, nach der "im Falle der Beendigung



des Arbeitsverhältnisses" alle Ansprüche binnen zwei Monaten nach "tatsächlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses" geltend zu machen waren, entschieden, daß diese Verfallklausel nicht eingreife, wenn wegen Schwebens eines Kündigungsschutzprozesses noch gar nicht feststehe, ob ein Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben sei. Ob für die hier einschlägige tarifliche Verfallklausel entsprechendes zu gelten hat, brauchte der Senat aber nicht zu entscheiden. Wie nachstehend im einzelnen ausgeführt wird, fehlt es bereits an einer schlüssigen Darlegung der Voraussetzungen des Klageanspruchs, so daß es auf die tarifliche Verfallklausel nicht ankommt.

2. Der Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 i. Verb. m. Abs. 1 BetrVG setzt voraus, daß der Arbeitnehmer infolge einer vom Unternehmer ohne den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat durchgeführten Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG entlassen worden ist. Die Klägerin hat nicht schlüssig vorgetragen, daß ihre Entlassung die Folge einer Betriebsänderung war.

a) Auf die Verlegung der Abteilungen Handel, Aufmachung und Verwaltung von Wuppertal nach Mettmann zum 1. September 1976 kann die Klägerin ihren Anspruch nicht stützen. Von dieser Maßnahme wurde sie nicht betroffen. Ihre Entlassung steht in keinem ursächlichen Zusammenhang mit der Verlegung der genannten Betriebsteile.

b) Ob die Außerbetriebsetzung von 80 bis 100 Webautomaten im Januar 1977 eine Einschränkung des ganzen Betriebes oder die Stilllegung

eines wesentlichen Betriebsteils im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG darstellt, läßt sich anhand des Vorbringens der Klägerin nicht beurteilen. Es fehlen jegliche Angaben über die Zahl der davon betroffenen Betriebsangehörigen, so daß nicht gesagt werden kann, ob erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind (§ 111 Satz 1 BetrVG).

c) Die über mehrere Monate hinweg durchgeführte Personalreduzierung von 87 Arbeitnehmern auf noch 69 Arbeitnehmer im Juli 1977 kann ebenfalls nicht ohne weiteres als Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG angesehen werden.

Nach der Rechtsprechung des Senats setzt eine Betriebsänderung in der Form der Betriebs-einschränkung nicht notwendig eine Verringerung der sächlichen Betriebsmittel voraus; auch ein bloßer Personalabbau unter Beibehaltung der sächlichen Betriebsmittel kann eine Betriebseinschränkung sein. Es muß sich dabei aber um eine erhebliche Personalreduzierung handeln. Für die Frage, wann eine Personalverminderung erheblich ist, können die Zahlen- und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG über die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen, jedoch ohne den dort festgelegten Zeitraum, als Richtschnur herangezogen werden (Senatsentscheidungen vom 22. Mai 1979 - 1 ABR 17/77 -, [demnächst] AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt, und 1 AZR 848/76 -, [demnächst] AP Nr. 3 zu § 111 BetrVG 1972; ferner die ebenfalls zum Abdruck im Nachschlagewerk bestimmten Senatsentscheidungen vom 15. Oktober 1979 - 1 ABR 49/77 - und vom 4. Dezember 1979 - 1 AZR 843/76 -).



- 14 -

Nach der im Jahre 1977 geltenden Fassung des § 17 Abs. 1 KSchG war bei Betrieben mit in der Regel mindestens 50 und weniger als 500 Arbeitnehmern die Entlassung von 10 % der im Betriebe regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer anzeigepflichtig. Bei 87 Belegschaftsmitgliedern der Beklagten hätte also die Entlassung von neun Arbeitnehmern genügt.

Die Klägerin hat jedoch nicht schlüssig vorgetragen, daß die Beklagte aufgrund eines einheitlichen Entschlusses mindestens neun Arbeitnehmer entlassen hätte. Das wäre aber zur Darlegung einer Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG erforderlich gewesen (BAG AP Nr. 2 zu § 111 BetrVG 1972). Auch aus den im Dezember 1977 an ihre Kunden gerichteten Rundschreiben der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin ergibt sich entgegen der Ansicht der Klägerin nicht, daß beide Unternehmen gemeinsam planmäßig auf eine sukzessive Betriebsänderung hingearbeitet hätten. Die Rundschreiben beziehen sich nur auf die schrittweise Fusion der beiden Unternehmen, also auf einen Vorgang, der sich auf unternehmensrechtlicher und gesellschaftsrechtlicher Ebene, nicht aber auf der Ebene des einzelnen Betriebes abspielt. Sämtliche von der Klägerin geschilderten betrieblichen Vorgänge müssen nicht notwendig Ausdruck eines einheitlichen Gesamtvorgehens sein.

Darüber hinaus hat die Klägerin nicht einmal vorgetragen, wieviele von den insgesamt 18 ausgeschiedenen Arbeitnehmern entlassen worden sind. Nach den Angaben der Beklagten, denen die Klägerin nicht widersprochen hat, ist die Personalverringerung nicht nur durch Ent-

- 15 -



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



- 15 -

lassungen, sondern auch durch Nichtwiederbesetzung anderweitig freigewordener Arbeitsplätze erfolgt.

3. Hiernach haben die Vorinstanzen die Klage im Ergebnis mit Recht abgewiesen, so daß die Revision der Klägerin zurückzuweisen war.

gez.: Dr. Müller Dr. Dieterich Dr. Seidensticker

Dr. Rust

Andersch

