

Aktenzeichen: 1 AZR 261/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 22. Februar 1983
- 1 AZR 261/81 -

I. Arbeitsgericht Bremen Urteil vom 10. April 1979
- 2 Ca 2010/78 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 24. Juni 1980
Bremen - 4 Sa 157/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Geltendmachung eines Abfindungsanspr. durch unbez. Klage

Gesetz: BetrVG 1972 § 113, § 111; KSchG 1969 § 10
Abs. 1; TVG § 4 Ausschlußfristen; ZPO § 253
Abs. 2 Nr. 2; Rahmentarifvertrag für die An-
gestellten des Baugewerbes vom 14. Juni
1971 § 14

Leitsätze:

K e i n e

(Parallelsache zu 1 AZR 260/81)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 261/81
4 Sa 157/79 Bremen

Verkündet am
22. Februar 1983

Stöcker,
Antisepkektorin
als Urkundebesitzer
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Februar 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kiesel, die Richter Dr. Seidenficker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Moser und Andeuch für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 24. Ju-

- 2 -



ni 1980 - 4 Sa 157/79 - wird auf Kosten der
Beklagten zurückgewiesen.

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

I n s t a n z e n :

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger eine Ab-
findung als Nachteileausgleich gemäß § 113 Abs. 3 in Verb.
mit Abs. 1 BetrVG zusteht.

Die Beklagte ist ein Bauunternehmen mit Hauptsitz in
Münster/Weestfalen und mit mehreren Zweigniederlassungen im
Bundesgebiet. Von ihren Zweigniederlassungen hat die Beklag-
te in den vergangenen Jahren einige stillgelegt, darunter
auch die Zweigniederlassung in Bremen, die zum 31. Dezem-
ber 1977 stillgelegt wurde.

Der am 30. November 1929 geborene Kläger ist verheir-
tet und hat drei noch in der Ausbildung stehende Kinder.
Er war in dem stillgelegten Betrieb der Beklagten seit dem
1. Januar 1969 als Bauingenieur beschäftigt. Sein Brutto-
monatsgehalt betrug zuletzt 4.000,- DM. Nach dem schrift-
lichen Arbeitsvertrag sollten für das Arbeitsverhältnis der
Parteien die Tarifverträge für die technischen und kaufmänn-
ischen Angestellten des Baugewerbes in der Bundesrepublik
Deutschland gelten. Der maßgebliche Rahmentarifvertrag für
die Angestellten des Baugewerbes (Angestellten-RTV-Bau) vom
14. Juni 1971 enthält in seinem § 14 eine Ausschlussklausel
mit folgendem Wortlaut:

Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus
dem Arbeitsverhältnis und solche,
die mit dem Arbeitsverhältnis in
Verbindung stehen, verfallen, wenn



sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

...

2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird."

Der Bremer Betrieb der Beklagten hatte einen aus drei Personen bestehenden Betriebsrat. Bis einschließlich Juni 1977 waren dort stets mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Nachdem die Beklagte wegen der schlechten Auftragslage im Juni 1977 einigen Mitarbeitern gekündigt hatte, sank die Belegschaftsstärke nach der Darstellung der Beklagten unter 21, und zwar soll der Betrieb im Juli noch 20, im August und September 19, im Oktober 14, im November 13 und im Dezember 1977 noch 12 Mitarbeiter gehabt haben.

Im Zusammenhang mit den im Juni 1977 ausgesprochenen Kündigungen hatte der Betriebsrat mit Schreiben an die Beklagte vom 10. Juni 1977 darauf hingewiesen, daß bei objektiver Beurteilung der Sachlage mit der sukzessiven Entlassung der gesamten Belegschaft und der Schließung des Betriebes zu rechnen sei; er forderte die Beklagte zur Beachtung seiner Beteiligungsgrechte nach § 111 BetrVG auf. Die Beklagte antwortete mit Schreiben vom 1. Juli 1977, sie habe nicht die Absicht, die Niederlassung Bremen zu schließen; sie sei lediglich gezwungen, den Personalbestand der ungünstigen Markt- und Auftragslage anzupassen, was keine Betriebsänderung darstelle.

Mit Schreiben vom 4. Juli 1977 wiederholte der Betriebsrat seinen Rechtsstandpunkt, übersandte den Entwurf eines



Sozialpläne und erklärte, daß er mit den Kündigungen und der Betriebsänderung nur einverstanden sei, wenn für alle Betroffenen ein entsprechender Härteausgleich geschaffen werde.

Unter dem 15. Juli 1977 schrieb die Beklagte dem Betriebsrat erneut, daß sie eine Schließung des Bremer Betriebes nicht beabsichtige und daß eine Personalreduzierung zur Anpassung an die verschlechterte Auftragslage keine beteiligungspflichtige Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG sei.

Mit Schreiben vom 5. Dezember 1977 teilte die Beklagte dem Betriebsrat mit, daß sie nunmehr den Betrieb schließen und die Belegschaft entlassen müsse. Das Schreiben lautet:

"Von der in der Bauwirtschaft sich weiter verschlechternden Auftragslage ist auch unsere Firma in allen Bereichen betroffen. Eine Besserung ist in absehbarer Zeit nicht zu erwarten.

Wir sind daher zu unserem Bedauern gezwungen, unseren Personalbestand der verringerten Auftragslage anzupassen.

Nachdem aus diesem Grunde bereits die Niederlassungen München, Hamburg und Köln geschlossen wurden, müssen wir leider auch die Niederlassung Bremen zum 31. 12. 1977 schließen.

Alle dort angestellten, noch tätigen Mitarbeiter sollen fristgemäß mit dem 31. 12. 1977 gekündigt werden, Aufstellung anbei.

Eine Versetzung zu den restlichen Niederlassungen Münster, Essen, Hannover und Frankfurt ist leider nicht möglich, da auch dort aufgrund der schlechten Auftragslage der Personalbestand zu groß ist.

Wir geben dem Betriebsrat hiermit von unserer Kündigungsabsicht Kennt-



nis und bitten um fristgemäße Benachrichtigung, wenn dagegen Einspruch erhoben wird."

Hierzu nahm der Betriebsrat unter dem 14. Dezember 1977 wie folgt Stellung:

"In Beantwortung Ihres persönlich am 8. Dezember 1977 überbrachten Schreibens vom 5. d. M. teilen wir Ihnen mit, daß wir bei einer Betriebschließung gegen die beabsichtigten Kündigungen keinen Einspruch erheben können.

Entgegen Ihrer mehrfach gemachten Äußerung, daß der Betrieb nicht geschlossen wird, haben wir es jetzt schriftlich vorliegen, daß die Niederlassung doch am 31. Dezember 1977 geschlossen wird. Wir fordern daher nochmals die Anerkennung des Ihnen am 4. 7. 1977 überreichten Sozialplanes."

Nunmehr kündigte die Beklagte den noch verbliebenen Mitarbeitern des Bremer Betriebes, der zum 31. Dezember 1977 stillgelegt wurde. Dem Kläger wurde mit Schreiben vom 16. Dezember 1977 fristgemäß zum 30. Juni 1978 gekündigt. Nachdem er einige Monate arbeitslos gewesen war, hat er im November 1978 eine neue Stellung gefunden.

Mit seiner am 4. Januar 1978 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage begehrt der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Abfindung nach § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG, wobei er die Höhe des zu zahlenden Betrages in das Ermessen des Gerichts gestellt hat. Er hat vorgetragen, die Stilllegung der Bremer Niederlassung sei eine Betriebsänderung, bei der die Beklagte den Betriebsrat gemäß den §§ 111, 112 BetrVG hätte beteiligen müssen. Die Beklagte habe es jedoch abgelehnt, mit dem Betriebsrat wegen eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans zu



verhandeln. In Bremen seien regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt gewesen.

Der Kläger hat in erster Instanz beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine angemessene Abfindung gemäß § 113 BetrVG, deren Höhe in das Ermessen des Bezichts gestellt wird, nebst 4 % Zinsen ab Verkündung des Urteils zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat entgegnet: Zur Einschaltung des Betriebsrats sei sie schon deswegen nicht verpflichtet gewesen, weil der Bremer Betrieb zur Zeit der Beschlußfassung über die Betriebsstillegung weniger als 21 Mitarbeiter gehabt habe. Der Entschluß, den Betrieb in Bremen stillzulegen, sei am 28. November 1977 gefaßt worden. Zu dieser Zeit seien aber nur noch 13 Arbeitnehmer in Bremen beschäftigt gewesen, nämlich sieben im stationären Bereich und sechs auf Baustellen. Vor November 1977 habe sie noch nicht die Absicht gehabt, die Bremer Niederlassung zu schließen. Insbesondere sei mit der firmeninternen Ankündigung vom 11. Mai 1977, Entlassungen aussprechen zu wollen, nicht die Absicht verbunden gewesen, den Betrieb ohne größere Zahlungsverpflichtungen für die Beklagte nach und nach stillzulegen. Es seien damals auch nur einige wenige Entlassungen ausgesprochen worden. Da aber im Jahre 1977 Aufträge zu kostendeckenden Preisen nicht hereingekommen seien und die Niederlassung Bremen bei ihrer personellen Ausstattung größere Aufträge nicht habe ausführen können, sei man schließlich zur Stilllegung gezwungen gewesen. Seit Oktober 1977 habe die Bremer Niederlassung keine Umsätze auf Baustellen mehr gemacht, weil keine Baustellen mehr vorhanden gewesen seien. Neue Aufträge seien nicht in Sicht gewesen. Das gesamte noch vorhandene Personal



nal habe mehr oder weniger schon seit Monaten keine Beschäftigung mehr gehabt.

Sie habe im Übrigen am 8. Dezember 1977 versucht, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich herbeizuführen. Vorschläge, wie der Stilllegung begegnet werden könne, habe der Betriebsrat jedoch nicht gemacht, sondern nur auf seinem Standpunkt beharrt, daß ein Sozialplan aufgestellt werden müsse. Dazu bestehe jedoch keine rechtliche Verpflichtung.

Schließlich sei der Klageanspruch aber auch verfallen, weil der Kläger ihn innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist nicht ordnungsgemäß geltend gemacht habe. Hierzu gehöre eine zumindest annähernde Bezifferung des Anspruchs. Deren habe es der Kläger fehlen lassen. Eine Klage, die die Höhe des Anspruchs in das Ermessen des Gerichts stelle, könne nicht als ordnungsgemäße Geltendmachung angesehen werden.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung an den Kläger in Höhe von 26.000,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 10. April 1979 verurteilt.

Hiergegen hat die Beklagte mit dem Ziel der Klageabweisung Berufung eingelegt und ferner beantragt, den Kläger zur Rückzahlung des aufgrund des erstinstanzlichen Urteils bereits gezahlten Abfindungsbetrags von 26.000,-- DM nebst 8 % Zinsen seit dem 29. Juni 1979 zu verurteilen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten den Abfindungsbetrag auf 21.000,-- DM ermäßigt und den Kläger zur Rückzahlung von 5.000,-- DM nebst 8 % Zinsen seit dem 29. Juni 1979 verurteilt. Im Übrigen hat es die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und ihren Zahlungsantrag abgewiesen. Es hat die Revision nicht zugelassen.



Auf die Nichtzulassungsbeschwerde der Beklagten wegen Divergenz hat der Senat durch Beschluß vom 7. April 1981 - 1 AZN 315/80 - die Revision zugelassen.

Mit ihrer daraufhin eingelegten Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungs- und ihren Zahlungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben dem Kläger zu Recht einen Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG zuerkannt.

I. Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zunächst darin zuzustimmen, daß der eingeklagte Abfindungsanspruch nicht wegen Verletzung der tariflichen Ausschlussfrist des § 14 Angestellten-RTV-Bau verfallen ist. Entgegen der Ansicht der Revision ist der Klageanspruch rechtzeitig ordnungsgemäß geltend gemacht worden.

1. Die Ausschlussklausel des hier einschlägigen Rahmentarifvertrages entspricht wörtlich der Ausschlussklausel des § 16 BRTV-Bau. Für diese hat der Senat bereits ausgesprochen, daß sie wegen ihrer denkbar weiten Fassung - sie erfaßt neben Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis auch solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen - auch auf Abfindungsansprüche nach § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG anzuwenden ist (Senatsurteil vom 20. Juni 1978 - 1 AZR 102/76 -, BAG 30, 347 = AP Nr. 3 zu § 113 BetrVG 1972; ebenso auch Senatsurteil vom 3. August 1982 - 1 AZR 77/81 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Der Klageanspruch mußte daher zur Vermeidung seines Verfalls innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit schriftlich gegenüber der Beklagten geltend gemacht werden.



2. Der Kläger hat innerhalb der zweimonatigen tariflichen Ausschlussfrist seinen Abfindungsanspruch eingeklagt; die vorliegende Klage ist am 6. Januar 1978 beim Arbeitsgericht eingegangen und der Beklagten am 12. Januar 1978 zugestellt worden. Mit dieser Klage war dem Erfordernis der schriftlichen Geltendmachung genügt.

Dass die Klage keinen bezifferten Antrag enthielt, ist unschädlich. Nach § 113 Abs. 1 BetrVG gilt für die Höhe der Abfindung die Vorschrift des § 10 KSchG entsprechend, die für die Abfindung je nach Lebensalter des Arbeitnehmers und der Dauer seines Beschäftigungsverhältnisses bestimmte Höchstgrenzen festlegt; innerhalb dieser Höchstgrenzen entscheidet das Gericht nach billigem Ermessen. Deshalb braucht der Arbeitnehmer die Höhe der von ihm mit der Klage geforderten Abfindung nicht ziffernmäßig anzugeben, sondern kann sie in das Ermessen des Gerichts stellen (Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 113 Rz 38; Fitting/Aufferth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 113 Rz 13; Galperin/Lewisch, BetrVG, 6. Aufl., § 113 Rz 34; KR-Becker, § 10 KSchG Rz 64). Ein solcher Klageantrag wahrt das Bestimmtheitsanfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn die für die Bemessung der Abfindung maßgeblichen Umstände mitgeteilt werden. Das ist hier geschehen. Der Kläger hat in seiner Klagschrift sein Lebensalter, Art und Dauer seiner Beschäftigung bei der Beklagten und sein monatliches Bruttogehalt angegeben.

An die tariflich vorgeschriebene schriftliche Geltendmachung des Anspruchs können keine strengeren Anforderungen gestellt werden als an die als zweite Stufe in der tariflichen Verfallklausel ebenfalls vorgesehene Klageerhebung als stärkste und eindringlichste Form der Geltendmachung.

Auch Sinn und Zweck tariflicher Ausschlussklauseln verlangen keine Bezifferung des geltend zu machenden Abfindungs-



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

(mobile App)

Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

ansprüche. Die Geltendmachung soll dem Schuldner alsbald Klarheit verschaffen, welche Ansprüche in welcher Größenordnung nach gegen ihn erhoben werden, und sie soll ihn in die Lage versetzen zu prüfen, ob er den Anspruch ganz oder teilweise als berechtigt anerkennen oder ob er ihn ablehnen will (BAG Urteil vom 30. Mai 1972 - 1 AZR 427/71 -, AP Nr. 50 zu § 4 TVG Ausschlussfristen, zu II 1 der Gründe; Urteil vom 3. März 1981 - 3 AZR 559/78 -, AP Nr. 9 zu § 70 BAT, zu II 2 a der Gründe). Wird eine Abfindung ohne Bezifferung geltend gemacht, so muß der Arbeitgeber damit rechnen, daß er bis zur gesetzlichen Höchstgrenze des § 10 KSchG in Anspruch genommen werden soll. Da dem Arbeitgeber in der Regel auch die für die Bemessung der Abfindung maßgebenden Tatsachen wie insbesondere das Lebensalter, die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und die Höhe des Monatsverdienstes seines Arbeitnehmers bekannt sind, ist er ohne weiteres in der Lage, sich darüber schlüssig zu werden, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe er der Abfindungsforderung entsprechen will. Im vorliegenden Falle hat der Kläger die maßgeblichen Umstände in seiner Klageschrift selbst schon mitgeteilt. Einer genauen Bezifferung des geforderten Abfindungsbetrages bedurfte es daher nicht.

Für ihre gegenteilige Ansicht kann sich die Revision nicht auf das Urteil des Senats vom 20. Juni 1978, aaO, stützen. Zwar heißt es dort zu Ziff. 3 der Gründe, der eingeklagte Abfindungsanspruch sei mit der Entlassung des damaligen Klägers fällig geworden; zu dieser Zeit sei der Kläger auch in der Lage gewesen, seinen Abfindungsanspruch wenigstens annähernd zu beziffern und ihn ordnungsgemäß geltend zu machen. Bei isolierter Betrachtung kann dieser Satz in der Tat dahin verstanden werden, als sei eine wenigstens annähernde Bezifferung zur ordnungsgemäßen Geltendmachung eines Abfindungsanspruchs unerlässlich. Das entspräche jedoch nicht der Auffassung des Senats. Vielmehr hat der Se-



nat in dem genannten Urteil weiter ausgeführt, daß der dortige Kläger den Abfindungsanspruch erstmals durch seine - allerdings verspätete - Klageerhebung, bei der er - wie der Kläger des vorliegenden Rechtsstreits - die Höhe der Abfindung auch in dem Ermessen des Gerichts gestellt hatte, im Sinne der tariflichen Verfallklausel schriftlich geltend gemacht habe. Damit hat der Senat schon damals zum Ausdruck gebracht, daß er eine solche Abfindungsklage mit unbefristetem Klageantrag als ausreichende Geltendmachung ansieht.

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, daß die gesetzlichen Voraussetzungen für den eingeklagten Abfindungsanspruch gegeben sind.

1. Die Vorschriften der §§ 111 bis 113 BetrVG gelten nur für Betriebe mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern (§ 111 Satz 1 BetrVG). Das traf für den Bremer Betrieb der Beklagten zu.

Bei der Ermittlung der regelmäßigen Beschäftigtenzahl ist auf den Zeitpunkt abzustellen, in dem die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG entstehen (Dietz/Richardi, aaO, § 111 Rz 10; Galparin/Lewisch, aaO, § 111 Rz 3) und nicht etwa auf die Zeit der Wahl des entstehenden Betriebsrats; auch ein mehrgliedriger Betriebsrat, der erst für Betriebe mit in der Regel mindestens 21 wahlberechtigten Arbeitnehmern zu wählen ist, verliert automatisch die Beteiligungsrechte bei Betriebsänderungen, wenn die Arbeitnehmerzahl während der Amtszeit des Betriebsrats nicht nur vorübergehend auf weniger als 21 absinkt (Fitting/Aufferth/Kaiser, aaO, § 111 Rz 3). Allerdings kommt es nicht auf die zufällige tatsächliche Beschäftigtenzahl im Zeitpunkt der Entstehung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats an; maßgebend ist vielmehr die Regalarbeiterzahl. Dies ist nicht die durchschnittliche Beschäftigtenzahl eines bestimmten Zeitraums, sondern die normale Be-



beschäftigtenzahl, also diejenige Personalstärke, die für den Betrieb im allgemeinen kennzeichnend ist (Galperin/Löwisch, aaO, § 1 Rz 32; Dietz/Richardi, aaO, § 1 Rz 129).

Zur Feststellung der regelmäßigen Beschäftigtenzahl bedarf es nach der Rechtsprechung des Senats eines Rückblicks auf die bisherige personelle Stärke des Betriebes und einer Einschätzung der zukünftigen Entwicklung (BAG 28, 203, 211 = AP Nr. 1 zu § 8 BetrVG 1972, zu III 3 c der Gründe). Im Falle einer Betriebsänderung in der Form der Betriebsstillegung kann nur ein Rückblick auf die bisherige Belegschaftstärke in Frage kommen.

Zwischen den Parteien ist streitig, zu welchem Zeitpunkt die Beklagte eine Stilllegung ihres Bremer Betriebes ins Auge gefaßt hat und welche regelmäßige Belegschaftstärke der Betrieb im fraglichen Zeitpunkt aufwies. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu keine eigenen Feststellungen getroffen, sondern ist schon aufgrund des Tatsachenvorbringens der Beklagten zu dem Ergebnis gelangt, daß auch am 28. November 1977, als die Beklagte nach ihren Angaben den Stilllegungsbeschuß faßte, noch von einer Regelarbeitnehmerzahl von mehr als 20 auszugehen ist. Dem ist zuzustimmen.

Nach den Angaben der Beklagten waren zwar im November 1977 in ihrer Bremer Niederlassung nur noch 13 Arbeitnehmer beschäftigt. Das entspricht aber nicht der normalen Beschäftigtenstärke des Betriebes. Bis einschließlich Juni 1977 waren in dem Betrieb stets mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Erst infolge der im Juni 1977 wegen der verschlechterten Auftragslage vorgenommenen Personalreduzierung sank die Belegschaftstärke ab Juli 1977 unter 21 ab. Diese verminderte Belegschaftstärke ist aber bis November 1977 nicht mehr zu einer den Betrieb kennzeichnenden regelmäßigen Personalstärke geworden. Nach dem Vorbringen der Beklagten machte die Bremer Niederlassung ab Oktober 1977 auf Beustellen überhaupt keinen Umsatz mehr,



weil keine Baustellen mehr vorhanden waren. Neue Aufträge waren nicht in Sicht; das gesamte noch vorhandene Personal hatte mehr oder weniger schon seit Monaten keine Beschäftigung mehr. Es kann also nicht gesagt werden, daß sich nach der Personalreduzierung wenigstens für eine gewisse Zeit eine der verminderten Personalstärke angepaßte normale Betriebsbetätigung entwickelt hätte und daß deshalb nunmehr der verringerte Personalbestand zur regelmäßigen Betätigungsfähigkeit geworden wäre. Es ist daher auch im Zeitpunkt des Stillelegungsbeschlusses der Beklagten noch von einer über 20 liegenden Regelarbeitnehmerzahl des Betriebes auszugehen, so daß die Stillelegungsrechte des Betriebsrates nach den §§ 111, 112 BetrVG vor der Stillelegung zu beachten waren.

2. Die Beklagte hat den Betrieb stillgelegt, ohne vorher einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben, so daß der Kläger nach § 113 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 BetrVG eine Abfindung verlangen kann.

Die Beklagte hätte den Betriebsrat vor Beginn der Durchführung der Betriebsstillegung einhalten und mit ihm über einen Interessenausgleich verhandeln müssen. Das ist nicht geschehen. Das dem Betriebsrat am 8. Dezember 1977 übergebene Schreiben der Beklagten vom 5. Dezember 1977, mit dem der Betriebsrat erstmals von der beabsichtigten Schließung der Bremer Niederlassung in Kenntnis gesetzt wurde, diente nicht dazu, Verhandlungen mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich aufzunehmen. Vielmehr enthält das Schreiben nur eine Unterrichtung des Betriebsrates über die beabsichtigte Kündigung sämtlicher Betriebsratsmitglieder unter Angabe der dafür maßgeblichen Gründe sowie die Bitte an den Betriebsrat um fristgerechte Bekanntgabe etwaiger Einwendungen gegen die Kündigungen. Damit kam die Beklagte nur ihrer gesetzlichen Pflicht zur Anhörung des Betriebsrates vor jeder Kündigung nach (§ 102 Abs. 1 BetrVG).



Mit der Einleitung des Anhörungsverfahrens zog die Beklagte bereits die Konsequenzen aus dem von ihr gefaßten Stilllegungsbeschuß, indem sie die betriebsverfassungrechtlichen Voraussetzungen für die Kündigung der noch vorhandenen Betriebsratsmitglieder und damit für die Verwirklichung ihres Stilllegungsplanes schuf. Der Betriebsrat antwortete unter dem 14. Dezember 1977 und verlangte die Aufstellung eines Sozialplans. Wenn er in dem Schreiben erklärte, daß er "bei einer Betriebschließung gegen die beabsichtigten Kündigungen keinen Einwand erheben könne", so bedeutet dies nicht, daß er damit auch sein Einverständnis zu der von der Beklagten beschlossenen Betriebschließung gegeben hätte, sondern besagt lediglich, daß er, wenn der Betrieb schon geschlossen werden soll, keine Gründe gegen die Kündigungen anführen könne.

Bereits unter dem 16. Dezember 1977 ist dem Kläger die Kündigung erklärt worden. Spätestens dadurch hat die Beklagte mit der Verwirklichung ihres Stilllegungsplanes begonnen, ohne daß sie bis dahin ernsthaft versucht hätte, mit dem Betriebsrat zu einem Interessenausgleich zu kommen. Damit sind die gesetzlichen Voraussetzungen für einen Abfindungsanspruch des Klägers erfüllt.

3. Das Landesarbeitsgericht hat die dem Kläger zustehende Abfindung unter Berücksichtigung seines Lebensalters, der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit und seines monatlichen Arbeitsentgelts auf 21.000,- DM festgesetzt. Das entspricht etwa dem 5-fachen Monatsgehalt des Klägers und ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Auch die Revision erhebt hiergegen keine Einwendungen.

Dr. Kiesel	Dr. Seidensticker	Matthias
Noeser	Andersch	

