

Aktenzeichen: 1 AZR 364/76

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 13. November 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1,
§§ 111, 112; KSchG § 10

Leitsätze:

K e i n e



1 AZR 364/76

4 Sa 1674/75 Düsseldorf

Verkündet am
13. November 1979

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil
In Sachen

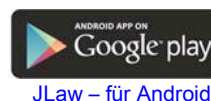
pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1979 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Flachsenberg und Koerner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. Februar 1976 - 4 Sa 1674/75 - im Kostenauspruch und insoweit aufgehoben, wie die Be-



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



- 2 -

klagten zu einer Abfindungszahlung von mehr als 10.000,-- DM verurteilt worden sind.

Die Anschlußberufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 9. Oktober 1975 - 5 Ca 6504/74 - wird zurückgewiesen, soweit der Kläger mit ihr eine höhere Abfindung als 10.000,-- DM verlangt hat.

Im übrigen wird die Revision der Beklagten zurückgewiesen.

Die Kosten des ersten und des zweiten Rechtszuges werden gegeneinander aufgehoben. Die Kosten des Revisionsrechtszuges tragen die Beklagten zu 5/6 und der Kläger zu 1/6.

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten über einen Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG.

Die Beklagte zu 1) betrieb in Düsseldorf einen BMW-Kraftfahrzeughandel mit angeschlossener Reparaturwerkstatt. Grundlage des Unternehmens war ein Direkthändlervertrag mit den Bayerischen Motorenwerken. Die Beklagte zu 1) beschäftigte in ihrem Betriebe mehr als 50 Arbeitnehmer. Es bestand dort ein Betriebsrat.

Der Beklagte zu 2) war der persönlich haftende Gesellschafter der Beklagten zu 1).

- 3 -

Der im Jahre 1942 geborene Kläger war seit dem 1. April 1957, dem Beginn seiner Lehrzeit, bei der Beklagten zu 1) beschäftigt. Im ersten Rechtszuge hat er sein monatliches "Grundgehalt" mit 1.800,-- DM brutto, im Berufungsrechtszuge hat er sein Arbeitsentgelt für März 1975 mit insgesamt 2.149,28 DM brutto angegeben.

Am 10. Juli 1974 eröffnete der Beklagte zu 2) dem Betriebsrat, die Beklagte zu 1) müsse wegen der ständigen Verluste wahrscheinlich zum 31. März 1975 liquidiert werden. In der Folgezeit führte die Beklagte zu 1) Besprechungen mit anderen Firmen und auch mit zwei Betriebsangehörigen wegen einer Übernahme des Betriebes und eines Teils der Belegschaft, die jedoch ohne Erfolg blieben.

Am 24. September 1974 setzte die Ehefrau des Beklagten zu 2) den Betriebsrat davon in Kenntnis, daß der Direkthändlervertrag mit der Firma BMW zum 31. März 1975 gekündigt werden solle und auch die Kündigung sämtlicher Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt vorgesehen sei. Die Geschäftsleitung der Beklagten zu 1) erklärte ihre Bereitschaft, sich um die Weitervermittlung ihrer Arbeitnehmer zu bemühen und in Härtefällen eine Unterstützung zu leisten.

Mit Schreiben vom 25. September 1974 kündigte die Beklagte zu 1) ihren Direkthändlervertrag mit der Firma BMW zum 31. März 1975.

Am 30. September 1974 übergab der Betriebsrat der Beklagten zu 1) seine schriftliche Stellungnahme zu der beabsichtigten Betriebsstillegung. Darin erklärte er, er könne sein Einverständnis mit dieser Maßnahme nicht geben, weil ihm überzeugende sachliche Gründe dafür bisher nicht bekannt gemacht worden seien; falls dennoch eine Kündigung der Mitarbeiter wirksam erfolgen sollte, trete er



- 4 -

dafür ein, daß die Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit angemessene Abfindungen erhielten.

In der Folgezeit kündigte die Beklagte zu 1) sämtlichen Mitarbeitern mit gleichlautenden Schreiben fristgemäß zum 31. März 1975. Der Kläger erhielt sein Kündigungsschreiben am 29. November 1974.

Unter dem 27. November 1974 teilte der Steuerberater der Beklagten zu 1) dem klägerischen Prozeßbevollmächtigten, der damals als Vertreter des Betriebsrats auftrat, mit, daß die Betriebsübernahmeverhandlungen gescheitert seien und daß er beauftragt sei, einen Sozialplan zu entwickeln.

Am 20. Dezember 1974 fand auf Initiative der Geschäftsleitung der Beklagten zu 1) ein Gespräch mit dem Betriebsrat statt, das jedoch zu keiner Verständigung führte. Auch weitere Besprechungen zwischen der Beklagten zu 1) und dem Betriebsrat in den folgenden Monaten brachten keine Einigung.

Am 31. März 1975 wurde der Betrieb der Beklagten zu 1) - wie vorgesehen - stillgelegt.

Der Kläger hat seit dem 1. April 1975 eine neue Arbeitsstelle als KFZ-Schlosser bei einer Tankstelle. Sein Arbeitsentgelt betrug dort nach seinen Angaben in der Sechs-Tage-Woche bei 45-stündiger Wochenarbeitszeit 2.000,-- DM brutto. Er bewohnt weiterhin seine bisherige Wohnung in einem der Häuser der Beklagten und zahlte dafür seit dem 1. April 1975 eine Monatsmiete von 150,-- DM. Vorher hatte er dort mietfrei gewohnt, wofür er nebenberuflich Hausmeisterdienste zu leisten hatte.

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



Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger eine Abfindung gemäß § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG, weil die Beklagte zu 1) den Betrieb stillgelegt habe, ohne mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich versucht zu haben. In Anbetracht seiner 18-jährigen Beschäftigungszeit bei der Beklagten zu 1) hat er eine Abfindung in Höhe von mindestens 20.000,-- DM für angemessen angesehen und hierzu vorgetragen:

In seinem Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 1) habe er in der 40-Stunden-Woche mehr verdient, als bei seinem neuen Arbeitgeber in der 45-Stunden-Woche. Außerdem habe er bei der Beklagten Urlaubs- und Weihnachtsgeld von je 500,-- DM brutto erhalten. Ferner entfielen jetzt der frühere Essenszuschlag von 1,60 DM sowie günstige Einkaufsmöglichkeiten bei Ersatzteilen und beim PKW-Kauf. Hinzu komme, daß er jetzt Miete zahlen müsse, während er bisher mietfrei gewohnt habe. Auch benötige er nunmehr für den Weg zur Arbeitsstätte 25 Minuten ohne die Möglichkeit der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, während er vorher nur fünf Minuten gebraucht habe. Schließlich kämen als wirtschaftlicher Nachteil auch die ihn treffenden erstinstanzlichen Anwaltskosten in Betracht, die bei der Festsetzung der Abfindungshöhe ebenfalls zu berücksichtigen seien. Dagegen müsse die wirtschaftliche Lage der Beklagten wegen des Sanktionscharakters des § 113 BetrVG für die Höhe der Abfindung außer Betracht bleiben. Im übrigen seien die Vermögensverhältnisse der Beklagten auch als gut zu bezeichnen. Im Jahre 1974 habe der Beklagte zu 2) sein Vermögen noch mit 7,34 Millionen DM angegeben. Die Betriebsschließung wirke sich für die Beklagten auf längere Sicht durchaus vorteilhaft aus. Mit der Betriebsschließung hätten sie den potentiellen Verlustbereich aus ihrem Vermögen



- 6 -

herausgelöst, um künftig sicheren Erlös aus ihrem umfangreichen Grundbesitz, bestehend aus wertvollen Häusern mit etwa 50 Mietern und lukrativem Gewerberaum im Innenstadtbereich von Düsseldorf, zu ziehen. Den früher eigengenutzten Betrieb in der Düsseldorfer A straße habe die Beklagte zu 1) vorteilhaft an eine Handelskette (Edeka) risikofrei vermietet und die Mieten von früheren Betriebswohnungen ihrer Mitarbeiter nach deren Ausscheiden um mindestens ein Drittel erhöht.

Der Kläger hat daher beantragt,

die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an ihn eine angemessene Abfindung von mindestens 20.000,-- DM zu zahlen.

Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt und entgegnet:

Der Klageanspruch sei schon dem Grunde nach nicht gerechtfertigt. Sie hätten sich seit dem 24. September 1974 immer wieder bemüht, mit dem Betriebsrat zu einem Interessenausgleich hinsichtlich der Betriebsstillegung zu kommen. Dies sei jedoch infolge völliger Passivität des Betriebsrats unmöglich gewesen. Der Betriebsrat habe sich lediglich an der Zahlung von Abfindungen interessiert gezeigt. Der Kläger habe durch die Betriebsstillegung auch keine wirtschaftlichen Nachteile erlitten, die durch eine Abfindung ausgeglichen werden müßten. Nach seinem Ausscheiden habe er sofort eine gleichwertige Arbeitsstelle angetreten. Vor seinem Ausscheiden habe sein Stundenlohn 8,65 DM betragen, was monatlich knapp 1.500,-- DM ausgemacht habe. Daneben habe er Inspektionsprämien erhalten, die

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

- 7 -

beispielsweise im Monat März 1975 190,-- DM betragen hätten. Der Kläger habe früher mietfrei gewohnt, weil er nebenberuflich eine Hausmeisterstelle innegehabt habe, was jetzt nicht mehr der Fall sei. Im übrigen dürften bei der Bemessung der Abfindung auch die wirtschaftliche Lage der Beklagten zu 1) und die soziale Lage des Beklagten zu 2) nicht unberücksichtigt bleiben. Im Jahre 1972 habe die Beklagte zu 1) mit einem Verlust von 48.000,-- DM und im Jahre 1973 mit einem solchen von 126.200,-- DM abgeschlossen. Von der Liquidität her sei sie hoch überschuldet. Der Liquiditätsstatus der Beklagten zu 1) schließe mit fehlenden Deckungsmitteln von insgesamt 360.000,-- DM.

Das Arbeitsgericht hat unter Abweisung der Klage im übrigen die Beklagten gesamtschuldnerisch zur Zahlung einer Abfindung von 7.200,-- DM an den Kläger verurteilt.

Gegen das arbeitsgerichtliche Urteil haben die Beklagten Berufung und der Kläger Anschlußberufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und auf die Anschlußberufung des Klägers die Beklagten zur Zahlung eines weiteren Abfindungsbetrages von 4.800,-- DM verurteilt. Die darüber hinausgehende Anschlußberufung des Klägers ist zurückgewiesen worden.

Gegen das Berufungsurteil haben nur die Beklagten Revision eingelegt, mit der sie ihr Klageabweisungsbegehren weiterverfolgen. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision konnte nur zu einem geringen Teil Erfolg haben.



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



I. Der Kläger stützt seinen Abfindungsanspruch auf § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG. Nach dieser Vorschrift können Arbeitnehmer, die infolge einer vom Unternehmer ohne den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat durchgeführten Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG entlassen worden sind, beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen.

Der Kläger ist aufgrund der von der Beklagten zu 1) durchgeführten Betriebsstilllegung und damit infolge einer Betriebsänderung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG entlassen worden. Für den Abfindungsanspruch kommt es deshalb allein noch darauf an, ob die Beklagte zu 1) den Betrieb ohne den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat stillgelegt hat. Diese Frage haben die Vorinstanzen mit Recht bejaht.

Wie der Senat in seinem Urteil vom 14. September 1976 (AP Nr. 2 zu § 113 BetrVG 1972 [zu 2 der Gründe]) im Anschluß an seine frühere Rechtsprechung zu § 72 BetrVG 1952 (vgl. hierzu BAG 23, 62 [73] = AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG; BAG AP Nr. 10 zu § 72 BetrVG) entschieden hat, muß das in den §§ 111, 112 BetrVG vorgesehene Verfahren einschließlich des Versuchs eines Interessenausgleichs noch in einem Zeitraum abgewickelt werden, in dem der Plan zur Betriebsänderung noch nicht, und zwar auch noch nicht teilweise, verwirklicht ist und er überhaupt noch nicht abschließend feststeht. Das gebietet der soziale Schutzcharakter der §§ 111, 112 BetrVG. Die Interessen der Belegschaft und ihrer Angehörigen können sachgemäß

und umfassend nur gewahrt werden, wenn der Betriebsrat eine Einwirkungsmöglichkeit auf die endgültige Entscheidung des Unternehmers und deren nähere Durchführung hat, also bevor die Entscheidung gefallen ist und bevor ihre Modalitäten festliegen.

Im vorliegenden Falle hat die Beklagte zu 1) den Betriebsrat am 24. September 1974 davon in Kenntnis gesetzt, daß der Direkthändlervertrag mit der Firma BMW zum 31. März 1975 gekündigt werden sollte und die Entlassung sämtlicher Belegschaftsangehöriger zu diesem Zeitpunkt vorgesehen sei. Noch bevor der Betriebsrat zu diesen beabsichtigten Maßnahmen am 30. September 1974 schriftlich Stellung nahm, hatte die Beklagte zu 1) bereits mit Schreiben vom 25. September 1974 den Direkthändlervertrag mit der Firma BMW zum 31. März 1975 aufgekündigt. Wie die Beklagten in erster Instanz selbst vorgetragen haben, war diese Kündigung unwiderruflich, zumal sie der Firma BMW nicht ungelassen gekommen sei und sie aus Konkurrenzgründen auch kein Interesse an einer Fortführung des Betriebes der Beklagten zu 1) gehabt habe. Mit der Kündigung des Direkthändlervertrages war die wirtschaftliche Existenzgrundlage des Betriebes entfallen. Damit hat die Beklagte zu 1) vollendete Tatsachen geschaffen und mit der Durchführung der Betriebsstillegung begonnen, bevor sie mit dem Betriebsrat in Verhandlungen über einen Interessenausgleich eingetreten war. Daß sie schon vor dem 25. September 1974 mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich verhandelt hätten, haben die Beklagten selbst nicht behauptet. Am 10. Juli 1974 war dem Betriebsrat lediglich mitgeteilt worden, daß eine Betriebsstillegung zum 31. März 1975 wahrscheinlich sei; über einen Interessenausgleich ist nicht gesprochen worden.



- 10 -

Nach der Kündigung des Direkthändlervertrages und vor der Aufnahme weiterer Gespräche mit dem Betriebsrat am 20. Dezember 1974 hatten auch schon der Kläger und weitere Belegschaftsmitglieder am 29. November 1974 ihre schriftlichen Kündigungen zum 31. März 1975 erhalten. Damit war ein weiterer Schritt zur Betriebsstillegung verwirklicht.

Nach dem unstreitigen Sachverhalt war also mit der Durchführung der Betriebsstillegung schon begonnen worden, bevor überhaupt Verhandlungen mit dem Betriebsrat über die Betriebsstillegung und ihre Folgen für die Belegschaft stattgefunden hatten. Damit sind die Voraussetzungen des § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG erfüllt, ohne daß es noch darauf ankäme, ob die Beklagte zu 1) sich später etwa ernsthaft um einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat bemüht hat. Der einmal entstandene Abfindungsanspruch des Klägers konnte durch den nachträglichen Versuch eines Interessenausgleichs nicht wieder beseitigt werden. Es braucht auch nicht entschieden zu werden, ob die Beklagte zu 1) verpflichtet gewesen wäre, das in den §§ 111, 112 BetrVG festgelegte Verfahren zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs bis hin zur Anrufung der Einigungsstelle voll auszuschöpfen, eine Frage, die der Senat für das frühere Recht bejaht hat (BAG AP Nrn. 6 und 7 zu § 72 BetrVG).

Der eingeklagte Abfindungsanspruch ist mithin dem Grunde nach gerechtfertigt.

II.1. Für die Höhe der Abfindung gilt gemäß § 113 Abs. 1 BetrVG die Vorschrift des § 10 KSchG entsprechend. Innerhalb des dort festgelegten Rahmens ist eine angemessene Abfindung

festzusetzen. Dabei sind namentlich das Lebensalter des Arbeitnehmers, die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit sowie die wirtschaftlichen Verhältnisse beider Seiten zu berücksichtigen (BAG AP Nr. 2 zu § 113 BetrVG 1972 [zu 7 der Gründe]). Bei der Bemessung der Abfindung steht dem Tatsachenrichter ein weiter Beurteilungsspielraum zu. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der Angemessenheit verkannt, wesentliche Umstände nicht berücksichtigt oder gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat.

2. Das Landesarbeitsgericht hat die Abfindung auf 12.000,-- DM festgesetzt und dazu ausgeführt:

Nach der von ihm überreichten Lohnabrechnung für März 1975 sei davon auszugehen, daß der Kläger monatlich einen Bruttolohn von mindestens 2.000,-- DM bei einer 40-Stunden-Woche erzielt habe, während er in seinem neuen Arbeitsverhältnis bei einer 45-Stunden-Woche auch nur 2.000,-- DM brutto monatlich erreiche. Demnach habe der Kläger - wenn auch nur in geringem Umfange - durch seinen erzwungenen Arbeitsplatzwechsel eine Verdienstminderung erlitten, die sich in der Höhe der Abfindung niederschlagen müsse. Entscheidender sei jedoch, daß er durch den Verlust seines alten Arbeitsplatzes zusätzliche Leistungen und Nebeneinnahmen wie Mietfreiheit der Wohnung, Weihnachtsgeld und Essenszuschuß verloren habe. Durch den weiteren Weg zur Arbeitsstelle entstünden ihm zusätzliche Kosten, die sich im Laufe eines Kalenderjahres zu einer für ihn nicht unerheblichen Summe addierten. Für die Berechnung der Abfindungshöhe könne nicht außer Betracht bleiben, was der Kläger im Falle der Aufstellung eines Sozialplans erhalten hätte. Dabei müßten die Erfahrungen, wie



sie laufend in Einigungsstellenverfahren gemacht würden, herangezogen werden. Hier gelte der Erfahrungssatz, daß der im Rahmen von Sozialplänen zu schützende Personenkreis aus den Arbeitnehmern bestehe, die das 40. Lebensjahr vollendet, das 60. Lebensjahr jedoch noch nicht erreicht hätten. Nicht unerheblich sei aber auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu veranschlagen. Ebensowenig dürfe die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmers unberücksichtigt bleiben. Insoweit habe der Kläger unwidersprochen vorgetragen, daß die Beklagten über nicht unerheblichen Grundbesitz verfügten. Sie hätten demnach durch entsprechende Versilberung die Möglichkeit, Abfindungen zu zahlen. Unter Berücksichtigung aller dieser Gesichtspunkte erscheine bei 15-jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses außerhalb der Lehrzeit eine Abfindung zwischen einem Drittel und einem halben Monatsverdienst für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit angemessen.

3. Gegen diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts wendet sich die Revision mit einer Reihe von Rügen, die mit einer Ausnahme nicht durchgreifen.

a) Die Revision beanstandet allgemein, daß das Landesarbeitsgericht bei der Bemessung der Abfindung dieselben Gesichtspunkte herangezogen habe, die bei der Aufstellung eines Sozialplans zu berücksichtigen wären; das Landesarbeitsgericht habe einen "Ersatz-Sozialeinzelplan" für den Kläger erstellt. Dabei sei verkannt worden, daß der Abfindungsanspruch nach § 113 BetrVG Sanktionscharakter und nicht die Funktion eines Ersatz-Sozialplans habe, weshalb die Abfin-



dungsansprüche nach § 113 Abs. 3 BetrVG neben den Ansprüchen aus einem Sozialplan bestehen könnten.

Diese Revisionsrüge geht fehl. Es trifft zwar zu, daß der Anspruch nach § 113 Abs. 3 BetrVG für den Unternehmer Sanktionsfunktion hat. Gleichwohl ist er seiner Natur nach für den Arbeitnehmer ein gewisser wirtschaftlicher Ausgleich für den Verlust seines Arbeitsplatzes und hat insoweit die gleiche Funktion wie der Sozialplan. Daher stehen - wie der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Beschluß vom 13. Dezember 1978 - GS 1/77 - (AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972 [Teil IV A 3 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ausgeführt hat - Abfindungsansprüche nach einem Sozialplan einerseits und nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG andererseits auch nicht beziehungslos nebeneinander. Die Zahlung beider Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes kann nicht nebeneinander verlangt werden. Vielmehr tritt die sanktionsweise nach § 113 BetrVG zu gewährende Abfindung in Höhe des Nachteilsausgleichs an die Stelle der Sozialplanabfindung. Wird nachträglich noch ein Sozialplan aufgestellt, der die Zahlung von Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes vorsieht, so sind nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG zuerkannte Abfindungen anzurechnen. Es ist deshalb rechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht bei der Bemessung der Abfindung dieselben Gesichtspunkte herangezogen hat, die auch bei der Aufstellung eines Sozialplans berücksichtigt werden müßten.

b) Die Revision rügt weiter, das Landesarbeitsgericht habe fehlerhaft auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit beider Beklagten abgestellt, obwohl es für den Abfindungsanspruch nur auf die Leistungsfähigkeit der Beklagten zu 1) als der Ar-



- 14 -

beitgeberin des Klägers ankommen könne; die Vermögensverhältnisse des Beklagten zu 2), der als Komplementär der Beklagten zu 1) lediglich für deren Verbindlichkeiten hafte, müßten außer Betracht bleiben. Auch diese Rüge ist unbegründet. Die Beklagte zu 1) ist keine juristische Person, sondern eine Kommanditgesellschaft. Der Beklagte zu 2) ist ihr einziger persönlich haftender Gesellschafter. Er ist in gesamthänderischer Verbundenheit mit dem oder den Kommanditisten Träger des Vermögens der Beklagten zu 1). Sein Vermögen bildet die Kredit- und Wirtschaftsgrundlage für das Unternehmen der Beklagten zu 1). Er kann deshalb nicht anders behandelt werden als ein Einzelunternehmer, bei dem im Rahmen der Festsetzung einer Abfindung ebenfalls nicht zwischen seinem Geschäfts- und seinem Privatvermögen differenziert werden könnte.

c) Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht bei der Bemessung der Abfindung zu Recht auch den Wegfall der Mietfreiheit für die Werkswohnung des Klägers berücksichtigt. Daß der Kläger für die Mietfreiheit Hausmeisterdienste leisten mußte, von denen er nunmehr entbunden ist, kann nicht dazu führen, daß die Mietfreiheit bei der Abfindung außer Betracht zu bleiben hätte. Entscheidend ist eben, daß das neue Arbeitsverhältnis ihm nicht mehr die Möglichkeit bietet, durch Übernahme von Hausmeisterdiensten mietfrei zu wohnen.

d) Zu Unrecht beanstandet die Revision schließlich die Berücksichtigung der weiteren Entfernung zwischen Wohnung und neuer Arbeitsstätte des Klägers. Das Landesarbeitsgericht führt dazu aus, die hierdurch entstehenden Kosten addierten sich im Laufe eines Jahres zu

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



einer für den Kläger nicht unerheblichen Summe. Die Revision macht demgegenüber geltend, dem Kläger entständen keine Mehrkosten, weil er - wie sich aus seinem Schriftsatz vom 1. Oktober 1975 und dem der Beklagten vom 6. Oktober 1975 ergebe - unstreitig den Weg zur Arbeitsstelle zu Fuß zurücklege. Das trifft indessen nicht zu. In seinem Schriftsatz vom 1. Oktober 1975 hat der Kläger lediglich vorgetragen, der frühere Weg zum Arbeitsplatz habe fünf Minuten betragen, während der jetzige Weg 25 Minuten betrage, und zwar ohne die Möglichkeit der Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels. Damit ist jedoch nicht gesagt, daß der Kläger den Weg zu Fuß und nicht etwa mit seinem eigenen Kraftfahrzeug zurücklege. Auch im Schriftsatz der Beklagten vom 6. Oktober 1975 heißt es lediglich, die Tankstelle, bei der der Kläger jetzt arbeite, sei etwa 20 Minuten Fußweg von seiner Wohnung entfernt. Mit dieser Angabe sollte offenbar nur die Entfernung zwischen Wohnung und neuer Arbeitsstätte gekennzeichnet werden. Es ist nicht behauptet worden, der Kläger gehe auch regelmäßig zu Fuß zu seiner Arbeitsstelle.

e) Zu Recht rügt die Revision dagegen, daß das Landesarbeitsgericht aufgrund des vom Kläger überreichten Lohnstreifens für März 1975 angenommen hat, der Kläger habe bei der Beklagten zu 1) einen Monatsverdienst von mindestens 2.000,-- DM brutto bei 40-stündiger Arbeitszeit pro Woche erzielt, während er bei seinem neuen Arbeitgeber für einen Bruttomonatslohn von ebenfalls 2.000,-- DM 45 Stunden in der Woche arbeiten müsse. Die Revision weist zutreffend darauf hin, daß der Kläger nach dem Lohnstreifen für den dort angegebenen Bruttomonatslohn von 1.933,28 DM zuzüglich einer Inspektionsprämie von 190,-- DM und vermögenswirksamer Arbeitgeberleistung von 26,-- DM im



- 16 -

März 1975 insgesamt 223,5 Stunden gearbeitet hat. Das ergibt eine durchschnittliche Arbeitszeit von mindestens 50 Stunden in der Woche. Das Landesarbeitsgericht ist hiernach zu Unrecht davon ausgegangen, der Kläger habe sich durch den Stellenwechsel auch hinsichtlich seines unmittelbaren Arbeitslohnes verschlechtert.

Dieser Rechtsfehler bei der Bemessung der Höhe der Abfindung zwingt jedoch nicht zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Da alle maßgeblichen Umstände feststehen, ist der Senat selbst in der Lage, eine angemessene Abfindung festzusetzen. Unter Berücksichtigung der bereits vom Landesarbeitsgericht vollständig und rechtsirrtumsfrei herangezogenen Umstände und der Tatsache, daß der Kläger hinsichtlich seines unmittelbaren Arbeitslohnes keine Verschlechterung erfahren hat und daß er bei seiner Entlassung mit 33 Jahren noch verhältnismäßig jung war, hält der Senat eine Kürzung der vom Landesarbeitsgericht festgesetzten Abfindung von 12.000,-- DM um 2.000,-- DM und damit eine Abfindung in Höhe von 10.000,-- DM für angemessen.

gez.: Dr. Müller, zugleich für Dr. Seidensticker
den erkrankten Richter
am Bundesarbeitsgericht
Dr. Dieterich

Flachsenberg

Koerner



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

