

Aktenzeichen: 1 AZR 376/77

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 22. Februar 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 §§ 111, 112, 113; ZPO §§ 139, 554, 559

Leitsätze:

K e i n e



1 AZR 376/77

1 a Sa 44/76 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Februar 1980

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Februar 1980 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Lohauß und Janzen für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 28. Februar 1977 - 1 a Sa 44/76 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

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

Der Kläger war mehr als 11 Jahre lang in der Zweigniederlassung H des Speditionsunternehmens der Beklagten als Arbeiter beschäftigt. Die Hauptniederlassung der Beklagten befindet sich in Wu . Dort waren zu Beginn des Jahres 1976 90 Arbeitnehmer und im April desselben Jahres noch 80 Arbeitnehmer tätig. Eine weitere Zweigniederlassung der Beklagten in W am Rhein mit eigenem Betriebsrat hatte 18 Mitarbeiter. Diese Zweigniederlassung wurde zum 31. August 1976 geschlossen. In der Zweigniederlassung H waren bis zum Ende des Jahres 1975 regelmäßig acht Arbeitnehmer beschäftigt, die einen Betriebsobmann gewählt hatten. Fünf dieser acht Arbeitnehmer wurden zum 31. Dezember 1975 entlassen. Am 30. April 1976 schloß die Beklagte auch ihre Filiale in H und kündigte den dort noch beschäftigten drei Arbeitnehmern, darunter dem Kläger, fristgemäß.

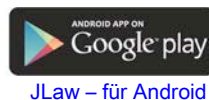
Mit seiner Klage hat sich der Kläger zunächst gegen diese Kündigung vom 30. April 1976 gewandt, die er für sozial ungerechtfertigt hielt. Er hat ferner die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1976 gegen Zahlung einer Abfindung von 27.432,-- DM, was dem Betrage von zwölf Monatslöhnen entspricht, beantragt. Den geltend gemachten Abfindungsanspruch hat der Kläger außerdem auf § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG gestützt und dazu vorgetragen:

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

- 3 -



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



- 3 -

Mit der Schließung der Filiale H ,
aufgrund deren er entlassen worden sei, habe die
Beklagte eine Betriebsänderung im Sinne von § 111
Satz 2 Nr. 1 BetrVG vorgenommen. Die Schließung
der Filiale habe sich seit Ende 1975 durch Ent-
lassung von fünf Arbeitnehmern zum 31. Dezember
1975 und durch Kündigung der restlichen drei Ar-
beitnehmer im April 1976 vollzogen. Damit sei ein
wesentlicher Teil der gesamten Arbeitnehmerschaft
der Beklagten von der Stilllegung betroffen. Dar-
über hinaus sei zu berücksichtigen, daß die Be-
klagte auch ihre Zweigniederlassung W am
Rhein zum 31. August 1976 geschlossen habe. Neh-
me man dies hinzu, so seien mehr als 10 % der ge-
samten Arbeitnehmerschaft der Beklagten von den
Stilllegungsmaßnahmen betroffen. Da die Beklagte
keinen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat
versucht habe, sei sie zur Zahlung einer angemessenen Abfindung verpflichtet.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.
Sie hat die von ihr ausgesprochene Kündigung
des Klägers als sozial gerechtfertigt vertei-
digt und ferner die Ansicht vertreten, die
Schließung ihrer Zweigniederlassung H
sei keine zum Versuch eines Interessenausgleichs
mit dem Betriebsrat verpflichtende Betriebsände-
rung gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Dieses erstinstanzliche Urteil hat der Klä-
ger zunächst in vollem Umfange mit der Berufung
angefochten. In seiner Berufungsbegründung hat
er jedoch erklärt, mit der Berufung verfolge er
nur noch seinen Anspruch auf Zahlung einer Ab-
findung nach § 113 BetrVG. Im weiteren Verlauf
des Berufungsverfahrens hat er seine Berufung



- 4 -

dann aber wieder auf den die Kündigung betreffenden Feststellungsantrag ausgedehnt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen.

Hiergegen hat der Kläger Revision eingelegt, mit der er in erster Linie seinen Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG, hilfsweise aber auch seinen Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung weiterverfolgt hat. In der mündlichen Revisionsverhandlung hat er die Revision jedoch hinsichtlich seiner Hilfsanträge mit Zustimmung der Beklagten zurückgenommen und die Revision auf den geltend gemachten Abfindungsanspruch beschränkt.

Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben einen Abfindungsanspruch des Klägers gemäß § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG zu Recht verneint.

1. Nach der genannten 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. Gemäß § 111 Satz 1 BetrVG gelten die Vorschriften über die Beteiligung des Betriebsrats bei Betriebsänderungen und da-



- 5 -

mit auch § 113 BetrVG aber nur für Betriebe mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern. Die Niederlassung H der Beklagten galt, solange dort in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt waren, also bis zum Ende des Jahres 1975, wegen ihrer weiten Entfernung zum Hauptbetrieb nach § 4 Satz 1 Nr. 1 in Verbindung mit § 1 BetrVG als selbständiger Betrieb im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt, und es wird dies auch von der Revision nicht in Zweifel gezogen. Die Belegschaft der Zweigniederlassung H bestand damals aber nur aus acht Arbeitnehmern, so daß die §§ 111 bis 113 BetrVG auf diesen Betrieb keine Anwendung fanden. Daß die Beklagte in ihrem Speditionsunternehmen insgesamt weitmehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt, ist unerheblich; denn § 111 BetrVG stellt eindeutig auf den Betrieb und die Zahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer und nicht auf das Unternehmen ab.

Als die Zweigniederlassung H am 30. April 1976 geschlossen wurde und der Kläger sowie die beiden übrigen dort noch tätigen Arbeitnehmer ihre Kündigungen erhielten, war diese Niederlassung allerdings kein selbständiger Betrieb mehr, sondern gemäß § 4 Satz 2 BetrVG Teil des Hauptbetriebes der Beklagten mit etwa 80 Arbeitnehmern, weil die Belegschaft der Zweigniederlassung H seit Januar 1976 nur noch aus drei Arbeitnehmern bestand und damit die Voraussetzungen des § 1 BetrVG über die Betriebsratsfähigkeit eines Betriebes nicht mehr vorlagen. Sollten nun aber - wie

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

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

die Revision meint - die beiden Entlassungsaktionen von Dezember 1975 und April 1976 als einheitliche, von vornherein auf die sukzessive Stilllegung der Zweigniederlassung H gerichtete unternehmerische Maßnahme anzusehen sein, so käme es für die Frage der Anwendbarkeit der §§ 111 bis 113 BetrVG allein auf die Verhältnisse vor dem 1. Januar 1976 an. In diesem Falle wäre nämlich die endgültige unternehmerische Entscheidung über die Schließung der Niederlassung H bereits im Jahre 1975 gefallen. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG beziehen sich gerade auf die unternehmerische Entscheidung über die Betriebsänderung (BAG AP Nr. 2 zu § 111 BetrVG 1972). Sind so die Verhältnisse vor Beginn der ersten Entlassungsaktion maßgebend, entfällt ein Anspruch aus § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG eben deswegen, weil die Filiale H damals ein selbständiger Betrieb war, auf den die Vorschriften der §§ 111 bis 113 BetrVG wegen seiner geringen Größe nicht anzuwenden waren.

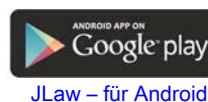
2. Geht man mit dem Landesarbeitsgericht davon aus, daß sich die Beklagte erst nach dem Verlust der betriebsverfassungsrechtlichen Selbständigkeit der Zweigniederlassung H zur Stilllegung entschlossen hat, ist auf die Verhältnisse in den ersten Monaten des Jahres 1976 abzustellen und zu prüfen, ob die Schließung des Betriebsteils in H aus der Sicht des Hauptbetriebes eine Betriebsänderung in der Form der Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteils nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG darstellte und demzufolge der Betriebs-

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

- 7 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 7 -

rat des Hauptbetriebes gemäß den §§ 111, 112 BetrVG hätte eingeschaltet werden müssen. Das Landesarbeitsgericht hat diese Frage verneint, weil die von der Schließung betroffenen drei Arbeitnehmer keinen erheblichen Teil der aus 83 Arbeitnehmern bestehenden Gesamtbelegschaft des Hauptbetriebes und des H Betriebs- teils ausmachten.

Hiergegen wendet sich die Revision. Sie meint, das Landesarbeitsgericht habe übersehen, daß die Stillegung eines wesentlichen Betriebsteils im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG stets eine Betriebsänderung sei, ohne daß es noch darauf ankomme, ob die Stillegung des Betriebsteils für erhebliche Teile der Belegschaft Nachteile mit sich bringe.

Diese Revisionsrüge geht fehl. Es ist zwar richtig, daß die Stillegung eines wesentlichen Betriebsteils nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG stets als Betriebsänderung gilt, gleichgültig, ob sie im Einzelfall wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile derselben zur Folge hat (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 72 BetrVG 1952). Die Niederlassung H kann jedoch unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt als wesentlicher Betriebsteil des Hauptbetriebes angesehen werden.

Das gilt zunächst von der Beschäftigtenzahl. In den hier maßgeblichen ersten Monaten des Jahres 1976 hatte die Zweigniederlassung H nur noch drei Arbeitnehmer. Das ist gegenüber 83 Beschäftigten des Hauptbetriebes ein so geringer Teil der Belegschaft, daß die Niederlassung H jedenfalls



- 8 -

nicht wegen der Zahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer als wesentlicher Betriebsteil gelten kann.

Ob sich die Wesentlichkeit eines Betriebs- teils auch aus seiner wirtschaftlichen oder funktionellen Bedeutung für den Gesamtbetrieb ergeben kann, bedarf im vorliegenden Falle keiner Entscheidung; denn es fehlt insoweit bereits an einem schlüssigen Tatsachenvorbringen. Der Kläger hat in seiner Berufungsbegründung lediglich pauschal behauptet, die Niederlassung H sei wirtschaftlich, nämlich vom Umsatzanteil und von ihrer Funktion her gesehen, von erheblicher Bedeutung für den Gesamtbetrieb gewesen, ohne dies jedoch mit konkreten Tatsachen zu belegen. Die Revision rügt zwar, das Landesarbeitsgericht habe seine Aufklärungspflicht nach § 139 ZPO verletzt; sie unterläßt es aber anzugeben, was der Kläger an Tatsachenstoff bei einem entsprechenden Hinweis des Landesarbeitsgerichts vorgetragen hätte. Die Revisionsrüge genügt daher schon nicht den an eine ordnungsgemäße Verfahrensrüge nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO zu stellenden Anforderungen, so daß sie unbeachtlich ist (§ 559 Abs. 2 Satz 2 ZPO).

3. Nach alledem war die Schließung der Niederlassung H keine den Beteiligungsrechten des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG unterliegende Maßnahme. Die gesetzlichen Voraussetzungen für einen Abfindungsanspruch nach § 113 BetrVG sind somit nicht gegeben.

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

Janzen

Dr. Lohauß



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

