

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 113, §§ 1, 4, 111, 112

Leitsätze:

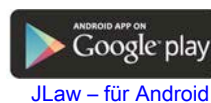
K e i n e

Aktenzeichen: 1 AZR 575/75

Urteil des BAG vom 30. Januar 1979 LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 575/75

3 (2) Sa 151/74 Baden-Württemberg

Verkündet am
30. Januar 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 30. Januar 1979 durch den

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Richter Bichler als Vorsitzenden, die Richter Dr. Seidensticker und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Mussil und Andersch für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 9. Juli 1975 - 3 (2) Sa 151/74 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

Tatbestand:

Die Klägerinnen nehmen die Beklagte auf Zahlung von Abfindungen gemäß § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG in Anspruch.

Die Beklagte stellt Niederwaren her. Bis Mitte des Jahres 1973 beschäftigte sie etwa 820 Arbeitnehmer, davon etwa 350 in ihrer Hauptbetriebsstätte in H und die übrigen in zwölf Filialen, die voneinander jeweils vier bis fünf Kilometer und von der Hauptbetriebsstätte in H zwischen sieben und 56 Kilometern entfernt waren. Die Hauptbetriebsstätte in H und die Filialen wurden zusammen als ein Betrieb angesehen, für den ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt worden war.

Die Klägerinnen waren in der Filiale E der Beklagten beschäftigt, wo zuletzt insgesamt 20 Arbeitnehmerinnen tätig waren. Der prozentuale Anteil dieser Filiale an der Gesamtproduktion der Beklagten lag von Januar bis April 1973 zwischen 2,2 und 2,7 %.



- 3 -

Seit Beginn des Jahres 1973 verschlechterte sich die wirtschaftliche Situation der Beklagten. In den ersten vier Monaten des Jahres 1973 ging der Auftragseingang gegenüber dem Vorjahr um 14,3 % zurück, während der Lagerbestand von 702.000 Stück per 31. Januar 1973 auf 797.000 Stück per 30. April 1973 anwuchs. Die Beklagte reduzierte daraufhin ihren Personalbestand in der Zeit von Mitte 1973 bis Dezember 1974 von 820 auf 534 Arbeitnehmer. Sie schloß in dieser Zeit fünf Filialen, und zwar die Filiale E am 15. Juni 1973, die Filiale W am 30. Juni 1973, die Filiale St am 18. Januar 1974, die Filiale T ebenfalls im Januar 1974 und die Filiale Wä im März 1974.

Über eine Schließung der Filiale E hatte die Geschäftsleitung der Beklagten mit dem Betriebsrat erstmals in der Betriebsratssitzung vom 15. Mai 1973 gesprochen. In dieser Betriebsratssitzung wurden Maßnahmen zur Drosselung der Produktion erörtert, um die hohen Lagerbestände abzubauen. Dabei schlug die Geschäftsleitung dem Betriebsrat die Einführung von Kurzarbeit und die Schließung der Filialen W und E vor, wobei die Mitarbeiter der Filiale W in die Filiale St übernommen werden sollten. Der Betriebsrat stimmte in seiner Sitzung vom 16. Mai 1973 der vorgeschlagenen Einführung von Kurzarbeit zu, beschloß jedoch, eine Entscheidung über die Schließung der Filialen W und E auf die nächste Sitzung, die für den 4. Juni 1973 vorgesehen war, zu vertagen. Auf Antrag der Geschäftsleitung der Beklagten fand die nächste Betriebsratssitzung jedoch bereits am 30. Mai 1973 statt, nachdem sich die Firma He in A, das 15 Kilometer von E entfernt liegt, in

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



- 4 -

Verhandlungen mit der Beklagten kurzfristig bereit erklärt hatte, die Arbeitnehmer der Filiale E zu übernehmen. Der Vertreter der Beklagten setzte den Betriebsrat hiervon in Kenntnis und riet, diese Möglichkeit zu nutzen, zumal die Sicherheit der Arbeitsplätze in E nicht mehr gewährleistet sei, weil Filialen mit weniger als 50 Beschäftigten unrentabel seien. Daraufhin faßte der Betriebsrat folgenden Beschluß:

"Unter den gegenwärtigen Umständen, da sich den Arbeitnehmerinnen der Filiale E eine Arbeitsmöglichkeit bei der Firma He bietet und bei eventuell auftretenden Härten eine Lösung gefunden wird, soll die Filiale am 15. Juni geschlossen werden."

In derselben Betriebsratssitzung gab der Vertreter der Beklagten noch bekannt, daß aus den Filialen W, St, T und Pf zwei Filialen gebildet werden sollten. Hierzu beschloß der Betriebsrat, die Geschäftsleitung solle versuchen, durch Verhandlungen zu erreichen, aus den bestehenden vier Filialen zwei Filialen zu bilden, ohne daß es zu großen Härten komme.

Nunmehr kündigte die Beklagte den Klägerinnen und den übrigen in der Filiale E beschäftigten Arbeitnehmerinnen fristgemäß zum 15. Juni 1973 und legte die Filiale zu diesem Zeitpunkt still. Zum Abschluß eines Sozialplans ist es nicht gekommen. Die Klägerinnen lehnten es ab, in die Dienste der Firma He in A zu treten. Die Filiale W wurde am 30. Juni 1973 geschlossen und die dort Beschäftigten zur Filiale St übernommen. Als diese Filiale am 18. Januar 1974 ebenfalls geschlossen wurde und die dort beschäftigten Arbeitnehmer nach Pf

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 -

übernommen wurden, wurde für die Arbeitnehmer der ehemaligen Filiale W ein Sozialplan aufgestellt.

Die Klägerinnen haben vorgetragen, die Stilllegung der Filiale E sei eine dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG unterliegende Betriebsänderung und die Beklagte deshalb verpflichtet gewesen, mit dem Betriebsrat vor der Stilllegung einen Interessenausgleich herbeizuführen. Dies aber habe sie nicht einmal versucht. Dem stehe nicht entgegen, daß der Betriebsrat am 30. Mai 1973 der Stilllegung zugestimmt habe. Ein Interessenausgleich habe die Aufgabe zu klären, ob, wann und in welcher Art und Weise die geplante Betriebsänderung durchgeführt werden solle. Hierüber sowie gegebenenfalls über einen Sozialplan sei mit dem Betriebsrat aber zu keinem Zeitpunkt verhandelt worden. Der Beschluß des Betriebsrats vom 30. Mai 1973 sei vielmehr lediglich im Hinblick auf die diesem mitgeteilte Bereitschaft der Firma He gefaßt worden, die von der Stilllegung betroffenen Arbeitnehmer einzustellen. Über einen Sozialplan habe erst in der für den 4. Juni 1973 vorgesehenen Betriebsratssitzung beschlossen werden sollen. Hierzu sei es jedoch nicht gekommen. Die Beklagte sei daher gemäß § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG zur Zahlung angemessener Abfindungen verpflichtet.

Die Klägerinnen haben beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie je eine angemessene Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und entgegnet:



- 6 -

Mit der Schließung der Filiale E ha-
be sie keine Betriebsänderung im Sinne von § 111
BetrVG vorgenommen. Die Filiale E sei we-
der ein selbständiger Betrieb noch ein wesentli-
cher Betriebsteil gewesen. Von der Schließung der
Filiale seien nur 2 % ihrer Arbeitnehmer betroffen
worden. Auch in wirtschaftlicher Hinsicht sei die
Filiale innerhalb ihrer Betriebsorganisation unbe-
deutend gewesen. Da die Voraussetzungen des § 111
BetrVG somit nicht vorgelegen hätten, habe sie ei-
nen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat berech-
tigterweise nicht versucht. Sie habe sich jedoch
darum bemüht, die Beschäftigten bei der Firma
He unterzubringen, und sich bereit erklärt,
einen durch die Übernahme bedingten Ausfall, wie
etwa Nachteile aus dem Vermögensbildungsgesetz, zu
übernehmen. Davon hätten die Klägerinnen aber kei-
nen Gebrauch gemacht, obwohl es ihnen zumutbar ge-
wesen sei, täglich zur Firma He zu fahren.
Im übrigen habe sie es nicht zu vertreten, daß die
gesamtwirtschaftliche Situation sie dazu zwingt,
aus Kostengründen zur Erhaltung ihrer Konkurrenz-
fähigkeit größere Produktionseinheiten zu schaffen
und deshalb einzelne Filialen zu schließen. Kleine
Filialen seien betriebswirtschaftlich unbefriedi-
gend. Ihre Schließung sei daher in der derzeitigen
wirtschaftlichen Situation im Interesse des Gesamt-
betriebes geboten.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen.
Auf die Berufung der Klägerinnen hat das Landesar-
beitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert
und die Beklagte verurteilt, an die einzelnen Klä-
gerinnen die aus dem Tenor des Berufungsurteils
ersichtlichen Abfindungen zu zahlen. Hiergegen hat
die Beklagte Revision eingelegt, mit der sie die
Wiederherstellung des klageabweisenden erstinstanz-

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
[\(mobile App\)](#)

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

- 7 -

lichen Urteils erstrebt, während die Klägerinnen um Zurückweisung der Revision bitten.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Klägerinnen mit Recht Abfindungsansprüche gemäß § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG zugesprochen.

I. Nach der genannten Vorschrift kann der Arbeitnehmer eine Abfindung beanspruchen, wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung nach § 111 BetrVG durchführt, ohne einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben, und der Arbeitnehmer infolge der Betriebsänderung entlassen worden ist. Im Streitfalle sind die Klägerinnen wegen der Auflösung der Filiale E der Beklagten zum 15. Juni 1973 gekündigt worden. Die Klageansprüche hängen mithin davon ab, ob die Schließung der Filiale E als Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG anzusehen ist und ob die Beklagte vorher einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat nicht versucht hat. Beide Voraussetzungen sind gegeben.

1. Nach § 111 Satz 1 BetrVG hat der Unternehmer in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG gelten als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 die Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen.



- 8 -

a) Das Landesarbeitsgericht hat zunächst geprüft, ob die Filiale E ein selbständiger Betrieb im Sinne von § 1 BetrVG oder ein selbständiger Betriebsteil im Sinne von § 4 BetrVG war. Wäre dies der Fall, dann würde es sich bei der Schließung der Filiale E um die Stillegung eines ganzen Betriebes handeln, die nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG stets als Betriebsänderung, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben kann, gilt. Das Landesarbeitsgericht hat diese Frage jedoch mit Recht verneint.

aa) Der Rechtsbegriff des Betriebes wird vom Betriebsverfassungsgesetz nicht definiert, sondern so übernommen, wie er seit langem in Rechtsprechung und Rechtslehre ausgebildet worden ist. Danach ist unter Betrieb die organisatorische Einheit zu verstehen, innerhalb deren ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von technischen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpfen (BAG AP Nr. 9 zu § 3 BetrVG [zu 2 der Gründe] mit weiteren Nachweisen). Ein selbständiger Hauptbetrieb liegt nur vor, wenn eine Arbeitseinheit in ihrem arbeitstechnischen Zweck und ihrer Organisation völlig selbständig ist (BAG AP Nr. 7 zu § 3 BetrVG [zu 3 b der Gründe]). Hieran fehlt es bei der Filiale E der Beklagten. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war diese Filiale nur mit einer Vorarbeiterin und zuletzt noch 20 Näherinnen besetzt. Sie arbeitete ohne jede eigene technische Leitung und ohne jede eigene technische und kaufmännische Verwaltung, sondern war in die betriebliche Gesamtorganisation des Hauptbetriebes und der übrigen Filialen eingegliedert und fertigte im Rahmen des arbeitstechnischen Zweckes der

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



- 9 -

Gesamtorganisation die ihr zugewiesenen Modelle.
Die Filiale E war demnach kein selbständiger Betrieb.

bb) Die Filiale war aber auch kein Betriebsteil, der gemäß § 4 Satz 1 BetrVG als selbständiger Betrieb hätte gelten müssen. Nach der genannten Vorschrift gelten Betriebsteile als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 BetrVG erfüllen, also nach der Größe der Belegschaft betriebsratsfähig sind - was hier zutrifft -, und entweder räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt (Nr. 1) oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind (Nr. 2). Daß die letztere Voraussetzung bei der Filiale E nicht erfüllt ist, wurde vorstehend bereits dargelegt. Aber auch wegen räumlich weiter Entfernung vom Hauptbetrieb kann sie nicht als selbständiger Betrieb gelten. Die Entfernung zwischen ihr und dem Hauptbetrieb in H beträgt zwar 32 Kilometer, und es besteht auch keine direkte öffentliche Verkehrsverbindung zwischen E und H. Wenn das Landesarbeitsgericht gleichwohl angesichts des hohen Standes der Motorisierung eine weite Entfernung verneint, so ist das bei dem dem Tatsachenrichter insoweit zustehenden Beurteilungsspielraum (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 3 BetrVG; AP Nr. 2 zu § 4 BetrVG 1972 [zu III 4 der Gründe]) aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Der Rechtsbegriff der räumlich weiten Entfernung ist nicht nur unter dem Gesichtspunkt der objektiven Entfernung zu prüfen. Es kommt vielmehr entscheidend darauf an, ob trotz der gegebenen Entfernung eine ordnungsmäßige Betreuung der Arbeitnehmer in den Betriebsteilen durch den bei dem Hauptbetrieb gebildeten Betriebsrat möglich ist (BAG AP Nr. 4 und 9 zu § 3 BetrVG; AP Nr. 2 zu § 4 BetrVG 1972 [zu III 4 der Gründe]). Hierauf hat das



- 10 -

Landesarbeitsgericht ersichtlich maßgebend abgestellt. Wenn es auf den hohen Grad der Motorisierung hinweist, so will es damit sagen, daß trotz der räumlichen Entfernung leichte und kurzfristige Kommunikationsmöglichkeiten zwischen den Arbeitnehmern der Filiale und dem Betriebsrat gewährleistet sind.

Die Filiale E ist mithin unselbständiger Teil des aus der Hauptbetriebsstätte in H und in den Filialen bestehenden einheitlichen Betriebes. Das ist zwischen den Parteien auch nicht mehr umstritten.

b) Die Schließung der Filiale E stellt sich jedoch als Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteils im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG dar und gilt aus diesem Grunde als Betriebsänderung.

Ein wesentlicher Betriebsteil liegt vor, wenn dort ein erheblicher Teil der Arbeitnehmer des Betriebes beschäftigt wird oder wenn dem Betriebsteil sonst innerhalb der betrieblichen Gesamtorganisation wesentliche Bedeutung zukommt, so daß sich Auswirkungen auf andere Betriebsteile und deren Arbeitnehmer ergeben können (Senatsurteil vom 6. Juni 1978 - 1 AZR 495/75 -, auch zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts bestimmt; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 111 Anm. 14).

Für sich allein genommen war die Filiale E allerdings kein wesentlicher Betriebsteil. Mit nur 20 Arbeitnehmern gegenüber insgesamt 820 Betriebsangehörigen stellte sie nur etwa 2,5 % der Gesamtbelegschaft. Auch sonst hatte sie im Rahmen der betrieblichen Gesamtorganisation keine besondere Bedeutung, so daß sich ihre Schließung auf

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

die übrigen Arbeitnehmer nicht nachteilig auswirken konnte.

Das Landesarbeitsgericht hat die Schließung der Filiale E jedoch mit Recht nicht isoliert betrachtet, sondern sie im Zusammenhang mit der später erfolgten Auflösung weiterer Filialen gesehen. Nach seinen Feststellungen hat die Beklagte in der Betriebsratssitzung vom 30. Mai 1973 außer der Schließung der Filiale E bekannt gegeben, daß sie aus den vier Filialen W, St, T und Pf zwei Filialen bilden wolle. Wie das Landesarbeitsgericht weiter festgestellt hat, ist die Schließung der Filiale W am 30. Juni 1973 und der Filialen St und T im Januar 1974 aufgrund dieser durch die Unrentabilität von kleineren Filialen unter 50 Arbeitnehmern bedingten Planung erfolgt. Das Landesarbeitsgericht sieht deshalb in der Schließung der Filiale E nur eine Teilmaßnahme innerhalb eines Gesamtplanes der Beklagten mit dem Ziel, durch Auflösung einer Reihe kleinerer Filialen eine Verbesserung ihrer Kostensituation und eine Stärkung ihrer Konkurrenzfähigkeit zu erreichen. Es hat daher zutreffend eine Gesamtbetrachtung vorgenommen und geprüft, ob die Schließung der Filiale E und die damals geplante Auflösung zweier weiterer Filialen zusammen als Stillegung eines wesentlichen Betriebsteil zu werten ist.

Hiergegen wendet sich die Revision. Sie macht geltend, im Sommer 1973 habe die Beklagten an eine Schließung der Filialen St und T noch gar nicht gedacht; eine gegenteilige Feststellung habe auch das Landesarbeitsgericht nicht getroffen. Das ist unzutreffend. Nach den für den Senat bindenden tatsächlichen Feststellungen des Berufungsurteils gab die Beklagte dem Betriebsrat be-



- 12 -

reits am 30. Mai 1973 ihre Absicht bekannt, aus den vier Filialen W , St , T und Pf zwei Filialen zu bilden. Das aber bedeutete die Schließung von zwei der genannten vier Filialen. Dem Landesarbeitsgericht ist deshalb zuzustimmen, wenn es die Schließung der Filialen E W und T oder St als zusammenhängende, auf einer einheitlichen Planung beruhende Maßnahme der Beklagten ansieht.

Das Landesarbeitsgericht hat auch rechtsfehlerfrei angenommen, daß die Schließung dieser Filialen zusammengenommen die Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteils im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG bedeutet. Nach seinen Feststellungen wurden von der Schließung der Filialen etwa 75 Arbeitnehmer betroffen. Das ist ein erheblicher Teil der Gesamtbelegschaft des Betriebes. Wie der Senat in seinem oben bereits zitierten Urteil vom 6. Juni 1978 - 1 AZR 495/75 - ausgesprochen hat, können als Richtschnur dafür, wann erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind, die Zahlenangaben in § 17 Abs. 1 KSchG über die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen herangezogen werden (so auch Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 111 Anm. 8; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 111 Anm. 12; GK-Fabricius, BetrVG, § 111 Anm. 65; a.A.: Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 111 Anm. 9). Danach wäre bei der Größe des Betriebes der Beklagten die Entlassung von mindestens 50 Arbeitnehmern anzeigepflichtig.

c) Nach alledem hat die Beklagte eine Betriebsänderung vorgenommen, an der der Betriebsrat gemäß den §§ 111, 112 BetrVG zu beteiligen war.

2. Die Beklagte hat es jedoch unterlassen, vor der Schließung der Filiale E einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat zu versuchen.



Sie hat den Betriebsrat zwar von ihrem Vorhaben unterrichtet, und der Betriebsrat hat am 30. Mai 1973 auch einen zustimmenden Beschluß gefaßt, der im Protokoll über die Betriebsratssitzung festgehalten ist. Entgegen der Ansicht der Revision ist damit jedoch kein Interessenausgleich zustande gekommen. Der Interessenausgleich ist ein Vertrag zwischen Unternehmer und Betriebsrat, der nach § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG schriftlich niederzulegen und vom Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben ist. Die Einhaltung dieser Form ist Wirksamkeitsvoraussetzung für das Zustandekommen eines Interessenausgleichs (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 112 Anm. 3; GK-Fabrizius, aaO, § 112 Anm. 17; Dietz-Richardi, aaO, § 112 Anm. 8). Im vorliegenden Falle ist diese gesetzliche Form nicht gewahrt. Es fehlt jedenfalls an der Unterschrift der Beklagten.

Ob den Unternehmer allerdings die Sanktion des § 113 Abs. 3 BetrVG auch dann trifft, wenn er entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht und mit ihm eine Einigung über die vorgesehene Betriebsänderung erzielt, es aber lediglich versäumt hat, auf die Einhaltung der gesetzlichen Formvorschrift für den Interessenausgleich zu achten, kann zweifelhaft sein. Diese Frage brauchte der Senat jedoch nicht zu entscheiden. Die Beklagte hat nämlich selbst in den Vorinstanzen wiederholt vorgetragen, sie habe berechtigterweise einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat gar nicht versucht, worauf auch das Landesarbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil ausdrücklich hinweist. Hieraus muß geschlossen werden, daß die Beklagte mit der Einschaltung des Betriebsrats nicht das Ziel verfolgte, mit ihm zu einem Interessenausgleich zu kommen. Damit sind die Voraussetzungen des § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs.



- 14 -

1 BetrVG erfüllt, so daß die Klägerinnen eine angemessene Abfindung beanspruchen können.

II. Bei der Festsetzung der Höhe der Abfindungen hat das Landesarbeitsgericht mit Recht das Lebensalter der einzelnen Klägerinnen und die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Als angemessene Abfindung hat es für jedes volle Beschäftigungsjahr für Arbeitnehmerinnen unter 30 Jahren 4/10, für Arbeitnehmerinnen zwischen 30 und 40 Jahren 5/10 und für solche über 40 Jahren 6/10 des jeweiligen Durchschnittsmonatslohnes angenommen. Das ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden und wird auch von der Revision nicht angegriffen.

III. Nach alledem erweist sich das angefochtene Urteil als zutreffend, so daß die Revision der Beklagten mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen war.

gez.: Bichler Triebfürst Dr. Seidensticker

Dr. Mussil Andersch



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

