

Aktenzeichen: 2 AZR 247/86

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 12. Februar 1987
- 2 AZR 247/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 16. April 1985
Neumünster - 3 Ca 1386/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 15. Oktober 1985
Schleswig-Holstein - 1 Sa 283/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Betriebsstillegung bei Betriebsveräußerung unter gleich-
zeitiger Betriebsverlegung

Gesetz: BGB § 613 a; BetrVG 1972 § 111; KSchG 1969 § 15

Leitsatz:

Wird im Rahmen einer Betriebsveräußerung eine nicht un-
erhebliche räumliche Verlegung des Betriebes vorgenommen,
die alte Betriebsgemeinschaft tatsächlich und rechtsbestän-
dig aufgelöst und der Betrieb an dem neuen Ort mit einer im
wesentlichen neuen Belegschaft fortgeführt, so liegt eine
Betriebsstillegung und deshalb kein Betriebsübergang nach
§ 613 a Abs 2 BGB vor (im Anschluß an BAGE 8, 207 = AP Nr
15 zu § 13 KSchG).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 247/86

1 Sa 283/85 Schleswig-Holstein

Verkündet am
12. Februar 1987

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 1987 durch den Richter
Triebfürst als Vorsitzenden, die Richter Dr. Weller und Ascheid
sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kirchner und Baerbaum
für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein
vom 15. Oktober 1985 - 1 Sa 283/85 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und
Entscheidung, auch über die Kosten der Revision,
an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der am 28. Juli 1937 geborene Kläger war seit dem
30. September 1968 zunächst als Lagerarbeiter und zuletzt als
Vorarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Er ist Betriebs-
ratsvorsitzender.

Die Beklagte ist eine Tochtergesellschaft der J
Unternehmensverwaltung KG, Hamburg (UVW). Neben der Beklagten
sind im Raum Hamburg die weiteren Tochtergesellschaften H.
J Maschinenfabrik GmbH & Co. KG, Hamburg (HJC),
J Gabelstapler GmbH & Co. KG, Hamburg (JC) und
A Ladegeräte GmbH & Co. KG, N (Akkutechnik)
ansässig.

Am 22. Mai 1984 kam zwischen der Geschäftsleitung der
Beklagten und dem Betriebsrat ein Interessenausgleich über die



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



von der Beklagten beabsichtigte Stilllegung des Betriebes zustande. In diesem Interessenausgleich ist u. a. ausgeführt:

2. ...

Es sollen möglichst viele Mitarbeiter der Firma in andere Gesellschaften der J -Unternehmensgruppe versetzt werden. Versetzungsangebote bestehen z. Zt. für mindestens 69 Mitarbeiter.

3. Ist für mehrere Mitarbeiter der Firma nur eine Versetzungsmöglichkeit vorhanden, treffen Betriebsrat und Geschäftsleitung unter den fachlich und persönlich geeigneten bzw. umschulbaren Mitarbeitern eine soziale Auswahl.

4. Die Durchführung der Versetzungen von Mitarbeitern der Firma in andere Gesellschaften der J -Unternehmensgruppe sowie die Bedingungen dieser Versetzungen werden durch Betriebsvereinbarung auf Konzernebene geregelt.

Am 20. Juni 1984 vereinbarten Geschäftsleitung und Betriebsrat einen Sozialplan. Am 11. Juli 1984 schlossen die im Raum Hamburg ansässigen Gesellschaften der J -Unternehmensgruppe mit dem Konzernbetriebsrat die Betriebsvereinbarung Nr. 804. In Ziff. 1 dieser Konzernbetriebsvereinbarung heißt es:

"Betriebsbedingte Entlassungen sind nach Möglichkeit durch Versetzungen innerhalb der J -Unternehmensgruppe zu vermeiden.

Jede Gesellschaft der Unternehmensgruppe ist aus diesem Grunde verpflichtet, vor der Durchführung von Entlassungen aus betriebsbedingten Gründen zu prüfen, ob eine solche Versetzungsmöglichkeit besteht."

Zwischen der Beklagten und der Muttergesellschaft, der J -Unternehmensverwaltung KG, auf der einen Seite und der T Industrie AG, Umformtechnik, F , (TUL) auf der anderen Seite kam im Jahre 1984 ein Übernahme-



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



vertrag zustande. In der Präambel dieses Vertrages heißt es:

JLT produziert in N Palettenregale auf
der Basis der von ihr entwickelten Systeme "D " und
"H ".

TUL ist daran interessiert, die Produktion von JLT zu
übernehmen.

§ 2 dieses Vertrages betrifft die Übernahme von Maschinen
und Anlagen. In Ziff.(1) ist bestimmt:

JLT überträgt TUL die in der Anlage (62 Blatt) bezeich-
neten Maschinen und Einrichtungen nebst Zubehör ab
Fundament in der Weise, daß JLT die bezeichneten Maschinen
und Einrichtungen an eine Leasing-Gesellschaft veräußert,
die sie TUL im Rahmen eines Leasing-Vertrages überläßt.
Die Leasing-Gesellschaft wird mit TUL einen Leasing-Vertrag
mit 48 Raten a DM 72.916,67 (zuzüglich MwSt. in der je-
weiligen gesetzlichen Höhe) monatlich vereinbaren, beginnend
mit dem ersten Monat nach Inkrafttreten des Übernahmever-
trages.

Weiterhin schlossen die J Gabelstapler GmbH & Co.
KG (JG) und die T -Industrie AG Umformtechnik (TUL) einen
Liefervertrag, in dessen Präambel es heißt:

1. JG vertreibt unter den Systembezeichnungen "D " und "H " Palettenregale für Lager- und Transportsysteme, die bisher von der Firma J Lagertechnik KG (JLT) für JG hergestellt wurden.
2. JG hat sich entschlossen, ab 17 Wochen nach kartellrechtlicher Genehmigung der Übernahme der Produktion von JLT durch TUL (Stichtag) ihren Bedarf an Palettenregalen der Systeme "D " und "H " ausschließlich bei TUL zu decken.
3. TUL ist bereit, vom Stichtag an Palettenregale der Systeme "D " und "H " ausschließlich an JG zu liefern.

Die Demontage und Verladung der Maschinen und Einrichtungen bei der Beklagten wurde nach dem Vortrag der Beklagten am 31.



Dezember 1984, nach dem des Klägers im Februar/März 1985 abgeschlossen. Ihr Transport erfolgte direkt von der Beklagten zur Firma TUL. Seitdem gibt es keine Produktionstätigkeit mehr bei der Beklagten. Die Firma TUL unterhielt in F bereits vor Übernahme der Produktionsanlagen der Beklagten einen Betrieb, in dem sie ebenfalls Regale produzierte, die jedoch mit den von der Beklagten produzierten Systemen nicht übereinstimmten.

Mit Schreiben vom 26. Oktober 1984 kündigte die Beklagte dem Kläger zum 31. Dezember 1984 und berief sich auf eine Stilllegung des Betriebes. Der Betriebsrat hatte der Kündigung mit Schreiben vom 24. Oktober 1984 widersprochen.

Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Er hat vorge-
tragen, der Produktionsbetrieb der Beklagten sei durch Rechts-
geschäft auf die Firma TUL übergegangen. Sämtliche Maschinen, die
im Produktionsablauf der Beklagten erforderlich gewesen seien, um
Palettenregale der Systeme "D " und "H " herzustellen,
befänden sich im Besitz der Firma TUL. Die Regale, die nunmehr
die Firma TUL hergestelle, vertreibe weiterhin die Schwesterfirma
der Beklagten, die Firma J Gabelstapler GmbH & Co. KG.
Die Firma TUL habe mit der Übernahme der Produktionsanlagen der
Beklagten eine zusätzliche Produktion der Regalsysteme "D "
und "H " aufgenommen. Diese stelle daneben ein eigenes
Regalsystem her, das mit den übernommenen Produkten nicht ver-
gleichbar sei. Von einer Ergänzung der dort vorhandenen Maschinen
könne nicht die Rede sein. Das wäre nur dann der Fall, wenn die



-6-

übernommenen Maschinen in die vorhandene Produktfertigung einbezogen werden könnten. Das sei aber bei TUL nicht der Fall, vielmehr sei die vorherige Produktion der Beklagten in die Produktpalette zusätzlich aufgenommen worden. Daß die Produktion insgesamt habe übernommen werden sollen, gehe aus dem zwischen der Beklagten und der Firma TUL abgeschlossenen Vertrag eindeutig hervor. Der Abbau sei durch den Verlademeister bei der Firma J Gabelstapler, Walter K , besorgt worden. Der Meister B , der vorher bei der Beklagten beschäftigt gewesen sei, habe bis März 1985 in Abständen 3 - 5 Wochen lang die Maschinen eingefahren und die Leute bei der Firma TUL eingewiesen. Die Beklagte habe es verstanden, bis auf ihn alle Arbeitnehmer entweder im Konzernbereich unterzubringen oder durch Abfindungen aus dem Arbeitsverhältnis zu lösen.

Ihm sei als einzigem Arbeitnehmer gegen seinen erklärten Willen gekündigt worden. Auch für ihn hätten Versetzungsmöglichkeiten bestanden. So sei in dem Verkaufshaus Schnackenberg Allee zum Kündigungszeitpunkt eine freie Planstelle für einen Lageristen vorhanden gewesen. Außerdem sei der Lagerbereich der J Maschinenfabrik GmbH & Co. KG ständig unterbesetzt gewesen. Dort seien von Januar bis Oktober 1984 76 zeitlich befristete Einstellungen bzw. Verlängerungen von befristeten Einstellungen vorgenommen worden. In dieser Firma hätte er auch nach entsprechenden Umschulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen als Bohrer, Fräser, Säger oder Elektrohelfer eingesetzt werden können. Zudem seien statt 69 bisher nur 58 Arbeitnehmer der Beklagten in andere Konzernbetriebe versetzt worden, welche



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



z. T. weniger sozialschutzbedürftig seien als er.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die ordentliche Kündigung vom 26. Oktober 1984 aufgelöst sei.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie hat geltend gemacht, dem Kläger sei wegen Betriebsstillegung zum 31. Dezember 1984 wirksam gekündigt worden. Ein Betriebsübergang habe nicht stattgefunden. Der Betrieb sei entsprechend den Vorausplanungen im Dezember 1984 stillgelegt und das Betriebsgelände in N geräumt worden. Alle Arbeitsverhältnisse hätten spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 1984 geendet. Der überwiegende Teil ihrer insgesamt 100 Mitarbeiter sei aufgrund von Versetzungsangeboten durch eine andere Firma der Unternehmensgruppe übernommen worden. Zwischen der Firma TUL und ihrem, der Beklagten, bisherigen Betrieb gebe es weder eine räumliche noch eine personelle Verbindung. Kein früherer Mitarbeiter sei für die Firma TUL im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig. Die Firma TUL führe keines ihrer, der Beklagten, Fertigungsprogramme fort. Sie habe vielmehr ihr eigenes Fertigungsprogramm von Palettenregalen um die bisherigen Systeme "D " und "H " erweitert. Sämtliche Systeme unterschieden sich nur graduell voneinander, insofern sei auch der Maschineneinsatz z. T. austauschbar. Die geleasten Maschinen hätten der Firma TUL die Möglichkeit gegeben, sich von älteren eigenen Einrichtungen zu trennen und das Maschinensortiment nach den Bedürfnissen der eigenen Produktion, und dazu gehörten nunmehr auch



die Systeme "D" und "H", zusammenzustellen. Die J-Gruppe habe die eigene Fertigung von Palettenregalen insgesamt eingestellt, um sich im Rahmen ihrer Gruppe auf Fertigungen mit höherwertiger Technologie zu konzentrieren. Vorliegend sei nicht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber übergegangen. Die TUL habe lediglich durch den Erwerb von wesentlichen Teilen der Produktionseinrichtungen die Möglichkeit erlangt, diese mit eigenem Personal nutzbar zu machen. Die Veräußerung von Maschinen, welche etwa 300 km entfernt an einen anderen Ort verbracht und zur Ergänzung des eigenen Produktionsprogramms aufgestellt worden seien, bedeute keinen Übergang eines Betriebes oder Betriebsteiles auf einen anderen Inhaber. Überdies seien sowohl Geschäftsleitung als auch Betriebsrat bei Abschluß von Interessenausgleich und Sozialplan von einer tatsächlichen Stilllegung des Betriebes ausgegangen.

Der Kläger habe auch nicht in einen anderen Konzernbetrieb versetzt werden können. Es sei kein entsprechender Arbeitsplatz vorhanden gewesen. Darüber hinaus komme die Übernahme des Klägers aus personenbedingten Gründen nicht in Betracht, da dieser sich ehrverletzend gegenüber einer Frau M, die im Schwesterunternehmen A in N beschäftigt sei, verhalten habe. Die übrigen Konzernunternehmen hätten sich geweigert, den Kläger zu übernehmen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es hat die Kündigung gemäß § 15 Abs. 1 KSchG für unzulässig gehalten, da



der Betrieb der Beklagten nicht stillgelegt worden sei.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen.

Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Das angefochtene Urteil war aufzuheben und der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung für wirksam erachtet, da sie aufgrund einer Stilllegung des Betriebes erfolgt sei. Es hat angenommen, § 613 a BGB stelle vor allem auf die personenrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ab. Für einen Betriebsübergang sei kein Raum, wenn der Betrieb i. S. der §§ 109 ff. BetrVG mit den dort geregelten rechtlichen Folgen stillgelegt werde. Das sei insbesondere dann der Fall, wenn für alle der personenrechtlichen Bindung unterliegenden Mitarbeiter im Rahmen des § 111 BetrVG Regelungen getroffen würden, die aufgrund kollektiver Vereinbarung zur Auflösung der insbesondere Arbeitgeber und Arbeitnehmer umfassenden organisatorischen Einheit führen sollten. Das sei

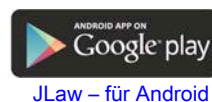


vorliegend der Fall. Zwar seien ein wesentlicher Teil der Maschinen sowie die Fertigungsrechte für zwei Regalmodelle veräußert worden. Für einen Betriebsübergang fehle es indessen einmal an der damit übergelenden betrieblichen Organisation oder wesentlichen Teile derselben und der immateriellen Werte des Unternehmens, insbesondere Kunden- und Lieferantenverbindungen sowie der personenrechtlichen Beziehungen mit den Mitarbeitern, die durch die im Rahmen der §§ 111 ff. BetrVG getroffenen Maßnahmen aufgelöst worden seien. Schon die Veräußerung der Maschinen an einen Ort, der mehr als 300 km von den bisherigen Wohnungen der Arbeitnehmer entfernt sei, lasse die vom Betriebsbegriff vorausgesetzte Einheit jener Mittel in Frage stehen. Unstreitig seien alle Arbeitnehmer der Beklagten entweder bei Schwesterunternehmen untergebracht worden oder ihnen sei wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes im Rahmen eines Sozialplanes Abfindungen gezahlt worden. Mit dieser vorgenommenen Auflösung aller personenrechtlichen Beziehungen der Arbeitnehmer zur Beklagten fehle es an den begrifflichen Voraussetzungen eines Betriebes. Auf der Grundlage der bisherigen Beziehungen zu den Arbeitnehmern sei die Verfolgung des Betriebszwecks nicht mehr möglich. Soweit der Kläger sich darauf berufe, die Beklagte hätte ihm einen Arbeitsplatz bei ihren Konzernschwestern anbieten müssen, stehe dem der Umstand entgegen, daß der Beklagten nicht zuzumuten sei, den Kläger im Hinblick auf die von ihm selbst verursachten Vorfälle anderen Unternehmen zur Fortbeschäftigung anzubieten.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer re-



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



visionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Berufungsgericht ist von einem unzutreffenden Begriff der Betriebsstillegung ausgegangen und hat zu Unrecht angenommen, dem Kläger habe wegen Betriebsstillegung gekündigt werden können, sein Arbeitsverhältnis sei somit nicht auf die Beklagte übergegangen.

1. Gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG ist die ordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds unzulässig. Wird allerdings der Betrieb stillgelegt, so ist eine Kündigung nach § 15 Abs. 4 KSchG frühestens zum Zeitpunkt der Stillegung zulässig, es sei denn, daß die Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Mangels hinreichender tatsächlicher Feststellung des Landesarbeitsgerichts kann der Senat nicht abschließend entscheiden, ob die Beklagte ihren Betrieb zum 31. Dezember 1984 stillgelegt hat oder ob der Betrieb auf die T Industriebau AG (TUL) übergegangen ist.

a) Eine Betriebsstillegung setzt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft voraus, die ihre Veranlassung und zugleich ihren sichtbaren Ausdruck darin findet, daß der Unternehmer die bisherige wirtschaftliche Betätigung in der ernstlichen Absicht einstellt, die Weiterverfolgung des bisherigen Betriebszwecks dauernd oder für eine ihrer Dauer nach unbestimmte, wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne aufzugeben (vgl. BAGE 41, 72, 78 f. = AP Nr.1 zu § 1 KSchG 1969 Konzern, zu B I 1 der Gründe; Senatsurteil vom 3. Juli 1986 - 2 AZR 68/85 - zur



Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu B III 1 der Gründe). Entscheidend ist somit zunächst die auf einem ernstlichen Willensentschluß des Arbeitgebers beruhende Aufgabe des Betriebszwecks, die nach außen in der Auflösung der Betriebsorganisation zum Ausdruck kommt (Senatsurteil vom 16. September 1982 - 2 AZR 271/80 - AP Nr. 4 zu § 22 KO, zu B I 1 a der Gründe). Die bloße Einstellung der Produktion bedeutet noch keine Betriebsstillegung; es muß die Auflösung der dem Betriebszweck dienenden Organisation hinzukommen (Senatsurteil vom 3. Juli 1986, aaO). Der Arbeitgeber muß endgültig entschlossen sein, den Betrieb stillzulegen (BAGE 30, 86, 113 = AP Nr. 60 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu 6 der Gründe). Die Stillegung muß ferner für eine unbestimmte, nicht unerhebliche Zeitspanne erfolgen, weil anderenfalls nur eine unerhebliche Betriebspause oder Betriebsunterbrechung vorliegt. Deshalb spricht bei alsbaldiger Wiedereröffnung des Betriebs bzw. bei alsbaldiger Wiederaufnahme der Produktion durch einen Betriebserwerber eine tatsächliche Vermutung gegen eine ernsthafte Absicht, den Betrieb stillzulegen (BAGE 48, 376, 388 = AP Nr. 43 zu § 613 a BGB, zu B III 2 a der Gründe).

Eine Betriebsstillegung liegt jedoch nicht nur bei Aufgabe des alten Betriebszweckes vor, sondern auch dann, wenn der bisherige Betriebszweck weiterverfolgt, aber eine nicht unerhebliche räumliche Verlegung des Betriebes vorgenommen wird und die alte Betriebsgemeinschaft tatsächlich aufgelöst und der Aufbau einer im wesentlichen neuen Betriebsgemeinschaft erfolgt (BAGE 8, 207 = AP Nr. 15 zu § 13 KSchG; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 15



Rz 68 a; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 15 Rz 46;
KR-Etzel, 2. Aufl., § 15 KSchG Rz 79).

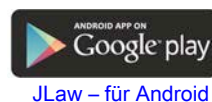
Eine Betriebsstillegung liegt nicht vor, wenn der Betrieb durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber übergegangen ist. Die Stillegung eines Betriebes und dessen Übergang nach § 613 a Abs. 1 BGB schließen einander aus, sie lösen unterschiedliche Schutzregelungen zugunsten der Arbeitnehmer aus (BAGE 33, 94, 101 = AP Nr. 8 zu § 15 KSchG 1969, zu III 1 der Gründe).

b) Das Landesarbeitsgericht hat bei Abgrenzung zwischen Betriebsstillegung und Betriebsveräußerung nicht hinreichend festgestellt, ob eine organisatorische Betriebsmitteleinheit übergegangen ist und es hat zu Unrecht maßgeblich auf kollektive Regelungen abgestellt, die erst zur Auflösung der personenrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer führen sollen. Es hat nicht festgestellt, daß durch die Verlegung und die tatsächlich durchgeführten personellen Maßnahmen die Identität zwischen der alten und der neuen Betriebsgemeinschaft aufgelöst worden ist.

Während unter einem Betrieb in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht die organisatorische Einheit zu verstehen ist, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sächlichen oder immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt, womit auch die Belegschaft unter den Betriebsbegriff zu fassen ist, geht die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei Auslegung



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



von § 613 a BGB davon aus, daß zu einem Betrieb im Sinne von § 613 a Abs. 1 BGB, der durch Rechtsgeschäft übertragen werden soll, nur die sächlichen und die immateriellen Betriebsmittel, nicht aber die Arbeitnehmer gehören (BAGE 35, 104, 106 = AP Nr. 24 zu § 613 a BGB, zu 1 der Gründe; BAGE 47, 13, 20 = AP Nr. 39 zu § 613 a BGB, zu B II 2 b der Gründe; BAGE 48, 365, 371 = AP Nr. 42 zu § 613 a BGB, zu II 1 der Gründe). Der Übergang der Arbeitsverhältnisse ist Rechtsfolge, nicht Tatbestandsvoraussetzung.

Die sächlichen und immateriellen Betriebsmittel machen allerdings auch einen Betrieb im Sinne von § 613 a BGB nur dann aus, wenn der neue Inhaber mit ihnen und mit Hilfe der Arbeitnehmer bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgen kann. Bestehen also zum Zeitpunkt der Betriebsmittelveräußerung tatsächlich rechtsbeständig keine Arbeitsverhältnisse mehr oder ist im Falle der Verlegung die Identität zwischen alter und neuer Betriebsgemeinschaft tatsächlich rechtsbeständig aufgelöst, so ist auch für die Annahme eines Betriebsüberganges nach § 613 a BGB kein Raum.

Für die Annahme eines Betriebsüberganges ist es nicht erforderlich, daß alle Wirtschaftsgüter, die bisher zu einem Betrieb gehört haben, auf den neuen Betriebsinhaber übergehen. Unwesentliche Bestandteile des Betriebsvermögens bleiben außer Betracht (BAGE 27, 291, 295 f. = AP Nr. 2 zu § 613 a BGB, zu 1 a der Gründe). Werden alle Produktionsmittel und Einrichtungsgegenstände verkauft, so kann eine Betriebsveräußerung vorliegen,



selbst wenn das Betriebsgrundstück zurückbehalten wird, falls der Betrieb mit seinen Arbeitsplätzen vom Erwerber auch an einem anderen Ort fortgeführt werden kann (vgl. BAGE 27, 291 = AP Nr. 2 zu § 613 a BGB; BAGE 47, 13 = AP, aaO). Werden alle wesentlichen Betriebsgrundlagen oder Teile davon funktionsfähig in die neuen Geschäftsräume überführt und besteht noch eine solche Anzahl von Arbeitsverhältnissen, die die Identität der alten Betriebsgemeinschaft wahren, so liegt eine Betriebsverlegung und keine Betriebsstillegung vor. Wird die Verlegung vom ursprünglichen Arbeitgeber vorgenommen, so führt dies nicht zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, der Betriebserwerber erwirbt den verlegten Betrieb am neuen Ort. Verlegt der ursprüngliche Arbeitgeber den Betrieb vor der Veräußerung nicht, so kann ihn der Erwerber erst nach Erwerb vom ursprünglichen Ort verlegen. Der Standort eines Betriebes vermag nur dann etwas an der unveränderten Fortführung des arbeitstechnischen Zweckes zu ändern, wenn die Verfolgung des arbeitstechnischen Zweckes abhängig vom Standort ist (z. B. Steinbruch). Derartige Abhängigkeiten vom Standort des Betriebes sind vorliegend nicht vorgetragen. Die Produktion der Regalsysteme ist ortsunabhängig. Auch an der Absatzmöglichkeit hat sich nichts geändert, nachdem der Abnehmer der Gleiche geblieben ist.

Entscheidend für das Vorliegen eines Betriebsübergangs ist, ob die Veräußerung einzelner bzw. einer Summe von Wirtschaftsgütern vorliegt oder die des Betriebes. Das hängt entscheidend davon ab, ob der neue Inhaber mit den übernommenen Betriebsmitteln den Betrieb oder einen Betriebsteil im wesentlichen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

unverändert fortführen kann (BAGE 48, 365, 371 = AP, aa0).

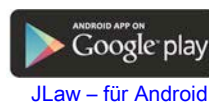
2. a) Die dazu vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen sind teilweise widersprüchlich, so daß es an das Revisionsgericht bindenden Feststellungen fehlt, und reichen zudem nicht aus, eine Betriebsstillegung oder einen Betriebsübergang daraus herzuleiten.

Das Landesarbeitsgericht hat wegen der Darstellung des Sachverhalts auf das arbeitsgerichtliche Urteil Bezug genommen und lediglich den streitigen Vortrag der Parteien in der Berufungsinanz im Tatbestand aufgenommen. Zudem hat es auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze verwiesen. In seinen Entscheidungsgründen hat es festgestellt, zwar seien hier ein wesentlicher Teil der Maschinen sowie die Fertigungsrechte für zwei Regalmodelle veräußert worden. Es hat sodann ohne weitere Tatsachengrundlage geschlossen, für einen Betriebsübergang fehle es indessen einmal an der damit übergehenden betrieblichen Organisation oder wesentlicher Teile derselben und der immateriellen Werte des Unternehmens, insbesondere der Kunden- und Lieferantenverbindungen sowie der personenrechtlichen Beziehungen mit den Mitarbeitern, die durch die im Rahmen der §§ 111 f. BetrVG getroffenen Maßnahme aufgelöst worden seien.

Soweit das Landesarbeitsgericht im Rahmen der Rechtsanwendung davon ausgegangen ist, es seien keine Kunden- und Lieferantenverträge übergegangen, wird der Sachverhalt widersprüchlich zur Rechtsanwendung verwertet. Das Arbeitsgericht, auf dessen

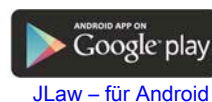


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand das Berufungsgericht verwiesen hat, hat festgestellt, daß die beiden früher von der Beklagten und nunmehr von der TUL gefertigten Regalsysteme "D " und "H " ausschließlich an die Firma J Gabelstabler GmbH & Co. KG geliefert werden. Zwischen den Parteien ist auch unstreitig, daß die Beklagte früher diese Regalsysteme ausschließlich an die Firma J Gabelstapler GmbH & Co. KG geliefert hat, die den Vertrieb der Regale besorgte, und daß nunmehr die TUL ihrerseits die Regale an diese Firma liefert. Darüber hinaus ergibt sich aus dem zwischen TUL und JG geschlossenen Liefervertrag, der als Anlage zur Berufungserwiderung des Klägers vom 19. August 1985 Inhalt dieses Schriftsatzes und damit von der Verweisung des Berufungsgerichts erfaßt ist, daß die TUL in den Liefervertrag zwischen der Beklagten und JG eingetreten ist. In Ziff. 1 der Präambel dieses Vertrages heißt es nämlich, JG vertreibe unter den Systembezeichnungen "D " und "H " Palettenregale für Lager- und Transportsysteme, die bisher von der Firma J Lagertechnik KG, Hamburg (JLT) für JG hergestellt worden seien.

b) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann das Vorliegen eines Betriebsübergangs nicht davon abhängen, ob bzw. wieviele Arbeitnehmer von der TUL durch Rechtsgeschäft übernommen worden sind. Der Übergang der Arbeitsverhältnisse ist Rechtsfolge, nicht Tatbestandsvoraussetzung eines Betriebsübergangs. Deshalb kann weder aus der Übernahme von Arbeitsverhältnissen auf einen Betriebsübergang zurückgeschlossen werden (vgl. BAGE 48, 365, 375 = AP Nr. 42 zu § 613 a BGB, zu II 3 c bb der Gründe)



noch aufgrund der fehlenden Übernahme von Arbeitsverhältnissen ein Betriebsübergang verneint werden. Insofern kann es auch nicht darauf ankommen, ob die Übernahme der Arbeitnehmer deshalb nicht möglich ist, weil diese bereits anderweitige Arbeitsplätze gefunden haben. § 613 a BGB soll den Arbeitnehmer schützen. Ob dieser von dem Schutz Gebrauch macht oder nicht, ist unerheblich, es sei denn, er widerspricht ausdrücklich dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses. Sollten zum Zeitpunkt eines Betriebsüberganges rechtlich unanfechtbar keine Arbeitsverhältnisse mehr bestehen, tritt die Rechtsfolge des § 613 a BGB nicht ein.

Ebensowenig kann es für § 613 a Abs. 1 BGB darauf ankommen, ob beim Veräußerer für alle Mitarbeiter im Rahmen des § 111 BetrVG Regelungen getroffen worden sind. Bereits in der Entscheidung vom 6. November 1959 (aa0) hat der Erste Senat es offen gelassen, ob der Arbeitgeber einem Betriebsratsmitglied auch dann kündigen könne, wenn die Belegschaft an den neuen Betriebsort mitzugehen bereit ist, da nach dem damals zur Entscheidung anstehenden Sachverhalt alle Belegschaftsmitglieder bis auf einen ihren entgegenstehenden Willen bekundet hatten. Entscheidend ist bei der Frage, ob eine Betriebsverlegung als Betriebsstillegung zu qualifizieren ist, ob die Identität zwischen der alten und der - übergelassenen - neuen Belegschaft gewahrt ist. Vorliegend wollte die Beklagte offenbar diese Identität auflösen und den Nichtübergang verbleibender Arbeitsverhältnisse erreichen. Die dahingehenden Feststellungen des Berufungsgerichts genügen jedoch nicht. Der Vortrag des Klägers ist widersprüchlich. Einerseits behauptet er, ihm allein sei gekündigt worden, ande-



rerseits soll zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung noch eine Reihe von Arbeitsverhältnissen bestanden haben.

c) Einem rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang steht schließlich nicht entgegen, daß TUL die sächlichen Betriebsmittel nicht von der Beklagten gekauft, sondern von der C -Bank, an die die Beklagte diese Gegenstände veräußert hat, geleast hat.

Nach § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB tritt der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt der Übernahme bestehenden Arbeitsverhältnisse ein, wenn ein Betrieb durch Rechtsgeschäft auf ihn übergegangen ist. Die Art des erforderlichen Rechtsgeschäfts hat der Gesetzgeber offengelassen. Es müssen nicht unmittelbare rechtsgeschäftliche Beziehungen zwischen dem früheren und neuen Betriebsinhaber bestehen. Entscheidend ist, ob der neue Betriebsinhaber die Befugnis zur Betriebsführung aus einem Rechtsgeschäft herleiten kann. Für die Anwendbarkeit des § 613 a Abs. 1 BGB reicht es auch aus, wenn der Erwerber die Verfügungsbefugnis über einen Betrieb durch ein Bündel von verschiedenen Rechtsgeschäften über einzelne wesentliche Betriebsmittel mit verschiedenen Dritten erhält (vgl. Senatsurteil vom 3. Juli 1986, aaO, zu B IV 1 der Gründe).

Entsprechend diesen Grundsätzen könnte der rechtsgeschäftliche Betriebsübergang im Streitfall in dem Abschluß des Übernahmevertrages zwischen der Beklagten und TUL und dem Abschluß des Leasingvertrages zwischen TUL und der C -Bank gesehen werden.



3. Das Landesarbeitsgericht wird bei seiner erneuten Entscheidung unter Berücksichtigung der vorstehenden Rechtsausführungen notfalls unter weiterer Sachverhaltsaufklärung im Rahmen von § 139 ZPO von klaren tatsächlichen Feststellungen auszugehen haben.

a) Nach dem unstreitigen Vorbringen der Parteien hat die TUL alle wesentlichen für die Produktion der beiden Regalsysteme notwendigen Maschinen und Einrichtungen nebst Zubehör übernommen. Ob es sich hierbei um einen Gesamtkauf einzelner Gegenstände handelte, bei dem die Einzelteile ohne Wahrung der Organisationseinheit im Betrieb der Beklagten an verschiedenen Stellen unterschiedlich genutzt werden oder ob mit der früheren Produktionseinheit weitergefertigt wird, ist nicht hinreichend substantiiert vorgetragen und zwischen den Parteien streitig.

Der Kläger hat geltend gemacht, die TUL habe mit der Übernahme der Produktionsanlagen der Beklagten eine zusätzliche Produktion der Regalsysteme "D" und "H" aufgenommen. Diese stelle daneben ein eigenes Regalsystem her, das mit den übernommenen Produkten nicht vergleichbar sei. Von einer Ergänzung der dort vorhandenen Maschinen könne nicht die Rede sein. Das wäre nur dann der Fall, wenn die übernommenen Maschinen in die vorhandene Produktfertigung einbezogen werden könnten. Das sei aber bei TUL nicht der Fall, vielmehr sei die vorherige Produktion der Beklagten in die Produktpalette zusätzlich aufgenommen worden. Demgegenüber hat die für die Tatsache der Stilllegung darlegungspflichtige Beklagte vorgetragen, die TUL führe keines



ihrer, der Beklagten, Fertigungsprogramme fort. Sie habe vielmehr ihr eigenes Fertigungsprogramm von Palettenregalen um die bisherigen Systeme "D " und "H " erweitert. Sämtliche Systeme unterschieden sich nur graduell voneinander, insofern sei auch der Maschineneinsatz z. T. austauschbar. Die geleasteten Maschinen hätten der TUL die Möglichkeit gegeben, sich von älteren, eigenen Einrichtungen zu trennen und das Maschinensortiment nach den Bedürfnissen der eigenen Produktion, und dazu gehörten nunmehr auch die Systeme "D " und "H ", zusammenzustellen. Dieser Vortrag ist in tatsächlicher Hinsicht unsubstantiiert und wertet bereits nicht dem Gericht unterbreitete Einzeltatsachen.

Gegenstand des Betriebes der Beklagten war die Produktion der beiden Regalsysteme "D " und "H ". Diese Produktion hat die TUL mitsamt den für die Produktion notwendigen sächlichen Betriebsmitteln übernommen. Entscheidend ist, ob sie auch die für die Bewältigung der Produktion bei der Beklagten gebildete betriebliche Organisation übernommen hat oder ob sie die Produktion mittels der bei ihr bereits bestehenden betrieblichen Organisation fortführt. Zwar ist es für § 613 a Abs. 1 BGB grundsätzlich unerheblich, ob und in welcher Art und Weise der Betrieb vom Erwerber fortgeführt wird. Vorliegend könnte die Eingliederung der übernommenen Produktion jedoch ein Indiz dafür sein, ob die TUL nur die wesentlichen Wirtschaftsgüter der Beklagten übernommen hat oder den Betrieb als organisatorische Einheit. Ist die übernommene Produktion bei der TUL z. B. als selbständige Betriebsabteilung anzusehen, müßte von einem Betriebsübergang ausgegangen werden. Einem Betriebsübergang stände auch nicht entge-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gen, wenn diese Betriebsabteilung und die bereits bestehende Betriebsabteilung der TUL von einer gemeinsamen Personalabteilung betreut würden. Entscheidend muß insoweit sein, ob die Organisation der übernommenen Produktion in unveränderter Weise fortgeführt wird.

b) Das Landesarbeitsgericht wird daher Feststellungen dazu zu treffen haben, in welcher Art und Weise die TUL die Produktion der beiden Regalsysteme fortgeführt hat. Es wird weiter festzustellen haben, ob zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung des Klägers feststand, daß die alte Betriebsgemeinschaft im wesentlichen rechtsbeständig aufgelöst war. Sollte es zu dem Ergebnis kommen, ein Betriebsübergang habe vorgelegen, ist die Kündigung gemäß § 15 Abs. 1 KSchG unzulässig.

c) Gelangt das Landesarbeitsgericht zu der Auffassung, die Beklagte habe ihren Betrieb zum 31. Dezember 1984 stillgelegt, so müßte es noch Feststellungen dazu treffen, inwiefern die Beklagte den Verpflichtungen aus der Betriebsvereinbarung Nr. 804

i. Verb. mit dem Interessenausgleich gerecht geworden ist. Aus diesen Vereinbarungen folgt die Verpflichtung der Beklagten, sich um eine Versetzung des Klägers im Konzernbereich zu bemühen, wenn ein für ihn fachlich geeigneter freier Arbeitsplatz vorhanden ist und er sozial schwächer als andere von der Beklagten versetzte Arbeitnehmer wäre.

Der Kläger hat dazu vorgetragen, es sei in dem Verkaufshaus Sch Allee zum Kündigungszeitpunkt eine freie Plan-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-23-

stelle für einen Lageristen vorhanden gewesen. Außerdem sei der Lagerbereich der J Maschinenfabrik GmbH & Co. KG ständig unterbesetzt. Dort seien von Januar bis Oktober 1984 76 zeitlich befristete Einstellungen bzw. Verlängerungen von befristeten Einstellungen vorgenommen worden. In dieser Firma habe er auch nach entsprechenden Umschulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen als Bohrer, Fräser, Säger oder Elektrohelfer eingesetzt werden können. Der Kläger hat weiterhin vorgetragen, bisher seien nur 58 Arbeitnehmer der Beklagten in andere Konzernbetriebe versetzt worden, welche z. T. weniger sozial schutzbedürftig seien als er. Der Kläger hat sich insoweit auf die Stellungnahme des Betriebsrats zu seiner Kündigung berufen, in der darauf hingewiesen wurde, die sozialen Auswahlrichtlinien seien nicht berücksichtigt worden. Soweit die Beklagte sich demgegenüber darauf beruft, es sei kein entsprechender Arbeitsplatz für den Kläger vorhanden gewesen, zumal die Übernahme wegen dessen ehrverletzenden Verhaltens aus personenbedingten Gründen nicht in Betracht komme, ist dieser Vortrag erheblich. Ein personenbedingtes Verhalten des Klägers kann allerdings nachteilig für ihn nur verwertet werden, wenn das Berufungsgericht entsprechende konkrete Tatsachen feststellt.

Triebfürst

Dr. Weller

Ascheid

Baerbaum

Dr. Kirchner



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

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)