

Aktenzeichen: 2 AZR 380/79

LAG Frankfurt am Main Urteil des BAG vom 6. August 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung; BetrVG 1972
§§ 102, 111, 113; ZPO § 138 Abs. 3, § 532

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 380/79

6 Sa 157/78 Frankfurt am Main

Verkündet am
6. August 1981

Bitthner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. August 1981 durch den Richter Dr. Röhsler als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Mayr und Dr. Bächle für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 21. Dezember 1978 - 6 Sa 157/78 - wird zurückgewiesen.

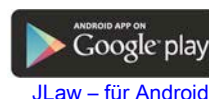
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Beklagte betreibt ein Unternehmen der Feinkost- und Nahrungsmittelbranche. Der im Jahre 1946 geborene, verheiratete und einem minderjährigen Kind unterhaltspflichtige Kläger war seit Juni 1973 in ihrem Betrieb in Frankfurt am Main als Lastwagenfahrer im Werksfernverkehr gegen einen durchschnittlichen Monatsverdienst von 2.800,-- DM brutto beschäftigt. Der Betrieb befand sich auf einem gemieteten Grundstück in der D

straße und umfaßte die Produktionsstätten, den Frischdienst, die Verwaltung und den Zentralversand. Teil des Zentralversandes war der Fuhrpark, der aus dem Leiter, vier Fahrern - darunter dem Kläger - und drei Lastzügen bestand.

Die Geschäftsanteile der Beklagten wurden im Frühjahr 1977 von einem Unternehmen mit Sitz in Bremerhaven übernommen. Im März 1977 verlegte die Beklagte die Hauptverwaltung des Frankfurter Betriebes nach Bremerhaven. In diesem Zusammenhang verhandelte sie mit dem Betriebsrat über einen Sozialplan, dessen Geltungsbereich sie auf die Mitarbeiter der Hauptverwaltung begrenzen, der Betriebsrat dagegen auf alle Mitarbeiter für den Fall weiterer Betriebsänderungen erstrecken wollte. Zur Erstellung eines Sozialplanes kam es nicht; in den laufenden Kündigungsschutzverfahren schloß die Beklagte mit den von dieser Maßnahme betroffenen Arbeitnehmern Abfindungsvergleiche.

Im Juni/Juli 1977 verkleinerte die Beklagte den Fuhrpark ihres Frankfurter Betriebes und kündigte deshalb dem Kläger mit Schreiben vom 12. Juli zum 6. August 1977. Gleichzeitig wurde einem weiteren Fahrer sowie dem Fuhrparkleiter fristgerecht gekündigt.

Im Dezember 1977 stellte die Beklagte die Produktion in ihrem Frankfurter Betrieb ein und beendete den Mietvertrag über das Grundstück in der D straße. Nach ihrer Behauptung wurde die Produktion nach Bremerhaven und der Vertrieb sowie der Frischdienst in eine andere Betriebsstätte innerhalb Frankfurts verlegt. Im Zusammenhang mit diesen Maßnahmen schloß die Beklagte mit dem Betriebsrat einen Sozialplan, der für die hiervon betroffenen Arbeitnehmer Abfindungen vorsah.

Mit der Klage wendet sich der Kläger gegen die Kündigung. Er hat vorgetragen, die ausgesprochene Kündigung sei schon wegen

- 3 -

nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats unwirksam und überdies sozialwidrig. Er könne auf einem anderen Arbeitsplatz im Frankfurter Betrieb, jedenfalls aber im Betrieb der Beklagten in F weiterbeschäftigt werden, da von dort aus noch Werksfernverkehr betrieben werde. Auch habe die Beklagte bei der Auswahl der zu Kündigenden soziale Gesichtspunkte nicht berücksichtigt.

Zumindest stehe ihm gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG eine angemessene Abfindung zu. Seine Entlassung sei die Folge einer bereits im Frühjahr 1977 geplanten Betriebsänderung, die die Beklagte durchgeführt habe, ohne über sie zuvor einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben. Sie habe bereits damals beschlossen, neben der Verlegung der Hauptverwaltung bis zum Jahresende die Produktion und den Zentralversand in ihrem Frankfurter Betrieb einzustellen und diesen Plan in drei Abschnitten durchgeführt. Die Verringerung des Fuhrparks im Juni/Juli 1977 sei somit Teil einer einheitlichen Maßnahme der Beklagten, die in ihrer Gesamtheit eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG darstelle. Die Beklagte hätte deshalb auch im Hinblick auf diese Maßnahme einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versuchen müssen.

Der Kläger hat daher beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die von der Beklagten mit Schreiben vom 12. Juli 1977 zum 6. August 1977 ausgesprochene Kündigung beendet wurde, hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine angemessene Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt werde, gemäß § 113 BetrVG i.V. mit § 10 KSchG, zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen, sie habe dem Betriebsratsvorsitzenden am 28. oder 29. Juni 1977 unter Angabe der Gründe die Absicht mitgeteilt, vier Mitarbeitern des Fuhrparks, darunter dem Kläger, zu kündigen. Der Betriebsrat habe nach Beratung der beabsichtigten Kündigung des Klägers und zweier weiterer Mitarbeiter zugestimmt.

Die Kündigung sei auch aus dringenden betrieblichen Gründen sozial gerechtfertigt. Da der Transportanfall in ihrem Frankfurter Betrieb geringer geworden sei, habe sie sich entschlossen, den dortigen Fuhrpark zu verkleinern. Zur Bewältigung der verbleibenden Aufgaben hätten zwei Fahrer ausgereicht. Für den Kläger gebe es



- 4 -

weder im Frankfurter Betrieb noch in ihrem Betrieb in F einen vergleichbaren freien Arbeitsplatz. Sie habe auch ihre soziale Auswahlpflicht erfüllt, da die beiden verbliebenen Fahrer weit älter als der Kläger und auch wesentlich länger im Betrieb beschäftigt seien.

Dem Kläger stehe auch keine Abfindung nach § 113 Abs. 3 BetrVG zu. Im Frühjahr 1977 habe sie außer der Verlegung der Verwaltungsabteilung nach Bremerhaven keine weiteren Betriebsänderungen beabsichtigt. Im Juni/Juli 1977 habe sich dann herausgestellt, daß der Fuhrpark zu groß sei. Allein deshalb habe sie drei der dort beschäftigten Mitarbeiter entlassen. Konkrete Pläne über weitere Maßnahmen hätten damals noch nicht bestanden, wohl aber im Bereich des Möglichen gelegen. Sie wären wahrscheinlich unterblieben, wenn ihre damals laufenden Verhandlungen mit der Vermieterin über eine Herabsetzung der Miete für das Grundstück D straße Erfolg gehabt hätten. Im Herbst 1977 habe sich herausgestellt, daß die bisherigen Rationalisierungsmaßnahmen nicht ausgereicht hätten, den Frankfurter Betrieb in eine Zone der Rentabilität zu führen. Die Verhandlungen über eine Herabsetzung der Miete seien gescheitert, die bisherige Miete sei zu hoch gewesen. Erst dann habe sie sich zu weiteren organisatorischen Maßnahmen entschlossen. Die Verkleinerung des Fuhrparks sei somit eine selbständige Maßnahme gewesen und stelle als solche keine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG dar.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

- A. Die von der Beklagten mit Schreiben vom 12. Juli 1977 zum 6. August 1977 erklärte ordentliche Kündigung ist rechtswirksam.
- I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß der Betriebsrat des Frankfurter Betriebes vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß angehört worden sei. Entgegen der Ansicht des Klägers könne diese Frage nicht als unstreitig angesehen werden. Nach der Aussage des Betriebsratsvorsitzenden sei dem Betriebsrat

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

im Juni 1977 mitgeteilt worden, der Fuhrpark des Frankfurter Betriebes solle wegen ungenügender Auslastung auf andere Zweigbetriebe verlagert und deshalb dem Kläger, einem weiteren Fahrer und dem Fuhrparkleiter gekündigt werden. In der Sitzung vom 1. Juli 1977 sei der Betriebsrat zu der Auffassung gelangt, daß es für die drei betroffenen Arbeitnehmer in Frankfurt keine Beschäftigungsmöglichkeit gebe. Hiervon habe der Betriebsratsvorsitzende die Geschäftsleitung unterrichtet mit der Bitte, eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in Bremerhaven zu prüfen. Damit seien die an eine Anhörung des Betriebsrats zu stellenden Anforderungen erfüllt. Es sei unerheblich, daß dem Betriebsrat nicht ausdrücklich die Art der beabsichtigten Kündigung sowie Kündigungsfrist und Kündigungsstermin genannt worden seien. Der Betriebsratsvorsitzende habe die Unterrichtung der Beklagten eindeutig als Mitteilung einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung aufgefaßt. Die Beklagte sei auch nicht zur Angabe der für die soziale Auswahl maßgebenden Gründe verpflichtet gewesen, da der Betriebsrat dies nicht verlangt habe.

II. Diese Ausführungen sind jedenfalls im Ergebnis rechtlich nicht zu beanstanden.

1. Die Verfahrensrüge der Revision, das Landesarbeitsgericht hätte die in der ersten Instanz aufgestellte Behauptung des Klägers der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß gehört worden, als nicht bestritten und damit auch für die Berufungsinstanz als zugestanden ansehen müssen, ist unbegründet. Insoweit kann dahinstehen, ob das Landesarbeitsgericht zu Recht ein Bestreiten dieser Behauptung des Klägers durch die Beklagte in erster Instanz angenommen hat. Das unterstellte Geständnis nach § 138 Abs. 3 ZPO ist anders als das gerichtliche Geständnis nach § 288 ZPO nicht nur unter den Voraussetzungen des § 290 ZPO widerruflich. Das Bestreiten der gegnerischen Behauptung ist vielmehr grundsätzlich auch noch in der Berufungsinstanz möglich (BGH VersR 1963, 530; Stein/Jonas/Schumann/Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 138 II 3; Stein/Jonas/Grunsky, ZPO, 20. Aufl., § 532 Rdnr. 1) und kann nur, wie jedes andere Verteidigungsmittel, unter den Voraussetzungen des § 528 ZPO zurückgewiesen werden (Baumbach/Lauterbach/Hartmann/Albers, ZPO, 39. Aufl. § 290 Anm. 1; Thomas/Putzo, ZPO, 11. Aufl., § 138 Anm. III 2). Im vorliegenden Fall hat die Beklagte aber in der Berufungs-



- 6 -

- 6 -

beantwortung unter Beweisantritt die Anhörung des Betriebsrats dargelegt. Das Landesarbeitsgericht hat den angetretenen Beweis erhoben und damit das neue Vorbringen der Beklagten für die Revisionsinstanz unanfechtbar zugelassen (vgl. BAG vom 30.8.1966 - 1 AZR 456/65 - BAG 19, 66 = AP Nr. 5 zu § 282 BGB); insoweit erhebt die Revision auch keine Rügen.

2. Auch materiellrechtlich sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts jedenfalls im Ergebnis richtig.

a) Zu Unrecht beanstandet die Revision, dem Betriebsrat sei die Art der Kündigung sowie der Kündigungstermin und die Kündigungsfrist nicht mitgeteilt worden. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen und damit für den Senat gemäß § 561 ZPO bindenden tatsächlichen Feststellungen des angefochtenen Urteils hatte die Geschäftsleitung dem Betriebsrat einen betrieblichen Grund für die beabsichtigte Kündigung genannt, und der Betriebsratsvorsitzende war als selbstverständlich davon ausgegangen, daß unter Einhaltung der ordentlichen Frist gekündigt werden sollte. Bei dieser Sachlage war aber der ausdrückliche Hinweis auf eine ordentliche Kündigung ebenso entbehrlich wie die Angabe der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins.

Die Art der Kündigung gehört zu den für eine ordnungsgemäße Anhörung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dem Betriebsrat mitzuteilenden wesentlichen Umständen (Senatsurteil vom 28.2.1974 - 2 AZR 455/73 - BAG 26, 27 = AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972 [zu I 1 der Gründe]). Dies muß aber nicht ausdrücklich, sondern nur eindeutig erfolgen. In den betrieblichen Verhältnissen liegende Umstände kommen als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB nur in Ausnahmefällen und selbst dann in erster Linie nur bei Ausschluß der ordentlichen Kündigung oder langen Kündigungsfristen in Betracht (vgl. KR-Hillebrecht § 626 BGB Rz 120 - 121a m.w.N.). Sind hierfür nach den Angaben des Arbeitgebers, wie im Streitfall, keinerlei Anhaltspunkte ersichtlich, so hat der Arbeitgeber zwar konkludent, aber für den Betriebsrat als dem Erklärungsempfänger eindeutig eine beabsichtigte ordentliche Kündigung mitgeteilt.

Kündigungsfrist und Kündigungstermin müssen dem Betriebs-

- 7 -



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



- 7 -

rat nicht in jedem Fall mitgeteilt werden (vgl. bereits das Senatsurteil vom 28.2.1974, aaO). Ihre Angabe ist entbehrlich, wenn bei dem Betriebsrat über diese Daten keine Unklarheiten aufkommen können, die seine Stellungnahme beeinflussen könnten. Ein solcher Sachverhalt liegt vor, wenn hinsichtlich der Kündigungsfrist keine Besonderheiten gegenüber der gesetzlichen Regelung bestehen und für den Betriebsrat auch erkennbar ist, daß die Kündigung in naher Zukunft ausgesprochen werden soll (vgl. Senatsurteil vom 28.3.1974 - 2 AZR 472/73 - BAG 26, 102 = AP Nr. 3 zu § 102 BetrVG 1972; KR-Etzel § 102 BetrVG Rz 59). So liegen die Dinge aber auch im Streitfall; die Kündigung wurde auch tatsächlich alsbald nach Abschluß des Anhörungsverfahrens ausgesprochen.

b) Entgegen der Ansicht der Revision sind dem Betriebsrat auch die Gründe für die Kündigung in einem für die ordnungsgemäße Anhörung ausreichenden Umfang mitgeteilt worden.

aa) Grundsätzlich darf sich der Arbeitgeber nicht auf eine pauschale, schlagwortartige Angabe der Kündigungsgründe beschränken. Er hat vielmehr den für die Kündigung maßgebenden Sachverhalt näher zu umschreiben, insbesondere die Tatsachen anzugeben, aus denen er seinen Kündigungsentschluß herleitet. Der Betriebsrat muß aufgrund der Unterrichtung durch den Arbeitgeber in der Lage sein, ohne zusätzliche Nachforschungen die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden (Senatsurteil vom 28.9.1978 - 2 AZR 2/77 - AP Nr. 19 zu § 102 BetrVG 1972 [zu III 3 a der Gründe], die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Die nähere Schilderung des Kündigungssachverhalts ist nur dann entbehrlich, wenn er dem Betriebsrat oder seinem Vorsitzenden bereits bekannt war (BAG aaO [zu III 3 b der Gründe]).

bb) Ein solcher Ausnahmefall ist hier in bezug auf die Umstände gegeben, die für das Vorliegen des dringenden betrieblichen Erfordernisses im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG maßgebend sind. Zu ihnen gehört neben der organisatorischen Maßnahme (Verkleinerung bzw. Verlagerung des Fuhrparks) die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung des Arbeitnehmers auf einem vergleichbaren oder geringerwertigen freien, nicht dagegen auch auf einem vom Arbeitgeber erst freizumachenden anderen Arbeitsplatz; letzteres ist vielmehr eine Frage der sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

(vgl. Senatsurteil vom 3.2.1977 - 2 AZR 476/75 - AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 der Gründe]; KR-Becker § 1 KSchG Rz 307). Im Streitfall hat der Betriebsrat nach der Aussage seines Vorsitzenden für den Kläger keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr im Betrieb gesehen und lediglich um Prüfung einer Verwendung in Bremerhaven gebeten, obwohl ihm auch die Verhältnisse im Betrieb in F bekannt waren. Dem Zusammenhang der vom Landesarbeitsgericht gewürdigten Aussage ist somit zu entnehmen, daß dem Betriebsrat neben der organisatorischen Maßnahme selbst sowohl ihre Auswirkungen auf die Personalverhältnisse des Fuhrparks als auch auf die fehlende Einsatzmöglichkeit des Klägers auf freien Arbeitsplätzen in diesem Betrieb wie auch in F - einem Ort in der Nähe von A in Rheinland-Pfalz - bekannt war.

cc) Unerheblich ist schließlich, daß die Beklagte dem Betriebsrat nicht die Gründe für die soziale Auswahl mitgeteilt hat und der Betriebsratsvorsitzende nach seiner Aussage über den Familienstand des Klägers - er hielt ihn für ledig - im Irrtum war. Der Arbeitgeber ist zu Angaben hierüber erst verpflichtet, wenn der Betriebsrat dies nach Einleitung des Anhörungsverfahrens innerhalb der Anhörungsfristen des § 102 Abs. 2 BetrVG verlangt. Auf den tatsächlichen Wissensstand des Betriebsrats über die Sozialdaten kommt es erst an, wenn der Betriebsrat an den Arbeitgeber rechtzeitig, aber vergeblich ein solches Verlangen gerichtet hat (vgl. Senatsurteil vom 6.7.1978 - 2 AZR 810/76 - AP Nr. 16 zu § 102 BetrVG 1972 [zu III 2 - 5 und IV 2 der Gründe], die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Im Streitfall fehlt es aber an einem solchen Verlangen des Betriebsrats. Im übrigen waren dem Vorsitzenden nach seiner Aussage die für die soziale Auswahl entscheidenden Umstände, nämlich das wesentlich höhere Lebensalter und die weitaus längere Betriebszugehörigkeit der nicht entlassenen Fahrer bekannt.

3. Die Kündigung ist auch sozial gerechtfertigt.

a) Die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, daß die Beklagte den Fuhrpark in ihrem Betrieb in Frankfurt auf einen Lkw verringert und deshalb nur noch zwei Fahrer benötigt hat, greift die Revision nicht an. Sie beanstandet ferner nicht

- 9 -

mehr, daß der Kläger in diesem Betrieb nicht anderweitig beschäftigt werden konnte und wendet sich auch nicht gegen die von der Beklagten getroffene Sozialauswahl im Verhältnis zu den nicht entlassenen Fahrern. Sie rügt lediglich, das Landesarbeitsgericht hätte entsprechend dem Vortrag des Klägers von einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in dem Betrieb in F ausgehen müssen. Diese Rüge greift nicht durch.

b) Die Frage, ob der Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung auch eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers in einem anderen Betrieb seines Unternehmens ohne einen hierauf gerichteten Widerspruch des Betriebsrats gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b KSchG unter dem Gesichtspunkt des dringenden betrieblichen Erfordernisses nach Abs. 2 Satz 1 dieser Vorschrift berücksichtigen muß, ist streitig (vgl. Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz. 114 a; KR-Becker § 1 KSchG Rz 305, 306; jeweils m.w.N.). Sie braucht im vorliegenden Fall nicht beantwortet zu werden. Auch wenn man zugunsten des Klägers eine dahingehende Verpflichtung des Arbeitgebers annimmt, vermag dies der Revision nicht zum Erfolg zu verhelfen.

Der Kläger hat sich in der Klageschrift pauschal darauf berufen, er könne auf einem anderen Arbeitsplatz im Hauptbetrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden. Erstmals in dem am Tage der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz vom 29. November 1977 hat er diesen Vortrag dahin konkretisiert, daß eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in F bestehe, weil dort u.a. auch Kraftfahrer eingestellt worden seien, und sich hierfür auf das "Zeugnis des N.N." berufen. Damit hat der Kläger jedoch eine von der Beklagten zu berücksichtigende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht schlüssig vorgetragen; auf die weitere Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht hätte den Kläger gemäß § 139 ZPO auf eine Konkretisierung seines Beweisangebots hinweisen müssen, kommt es deshalb nicht an.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Senatsurteil vom 3.2.1977 - 2 AZR 476/75 - AP Nr. 4 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu II 2 der Gründe]; ferner Urteil vom 5.8.1976 - 3 AZR 110/75 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit [zu II 3 b der Gründe]) trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und



Beweislast dafür, daß eine anderweitige Beschäftigung des Arbeitnehmers auf einem freien Arbeitsplatz nicht möglich oder zumutbar ist. Ihr Umfang richtet sich jedoch nach der Einlassung des Arbeitnehmers. Bestreitet der Arbeitnehmer nur den Wegfall des Arbeitsplatzes, so genügt der allgemeine Vortrag des Arbeitgebers, wegen der betrieblichen Maßnahme sei eine Weiterbeschäftigung nicht möglich. Legt der Arbeitnehmer jedoch dar, wie er sich eine Weiterbeschäftigung vorstellt, muß der Arbeitgeber im einzelnen erläutern, aus welchen Gründen eine Umsetzung auf einen entsprechenden freien Arbeitsplatz nicht möglich sei. Hierbei muß der Arbeitnehmer zwar keine bestimmten freien Arbeitsplätze bezeichnen, jedoch deutlich machen, an welche Art der Beschäftigung er denkt.

Diesen Anforderungen an die Darlegungslast des Arbeitnehmers genügen die pauschalen Angaben des Klägers in der Klageschrift nicht. Ob das spätere Schriftsatzvorbringen zu einer Beschäftigung in F als ausreichend substantiiert anzusehen ist, kann dahinstehen. Eine Versetzung, auch als Fahrer, in das etwa 100 Straßenkilometer von Frankfurt entfernte F konnte für den Kläger bereits eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich des Einsatzortes bedeuten, mit deren Annahme die Beklagte nicht ohne weiteres rechnen mußte. Deshalb hätte der Kläger entweder vor oder unmittelbar nach Zugang der Kündigung, etwa innerhalb der Wochenfrist des § 3 KSchG zu erkennen geben müssen, daß er bereit sei, auch eine solche Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen hinzunehmen (vgl. dazu Senatsurteil vom 13.9.1973 - 2 AZR 601/72 - BAG 25, 278 [289 ff.] = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 [zu III 2 der Gründe]). Hierzu hat der Kläger jedoch nichts vorgetragen. Selbst wenn man eine entsprechende Erklärung noch in der Klageschrift als "unmittelbar" im Anschluß an die Kündigung abgegeben ansehen würde (vgl. KR-Becker § 1 KSchG Rz 308), genügt im Streitfall der in der Klageschrift enthaltene pauschale, insoweit nur den Gesetzestext (§ 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b KSchG) wiedergebende Hinweis auf eine Beschäftigung "in einem anderen Betrieb des Unternehmens" nicht. Der Kläger hätte zumindest die von ihm in Erwägung gezogenen Betriebe konkret bezeichnen müssen,



zumal er tatsächlich auch nicht in jedem Betrieb weiterzuarbeiten bereit war, wie sich daraus ergibt, daß er auf das Angebot einer Weiterbeschäftigung in Bremerhaven nicht eingegangen ist.

Auf die weiteren Erwägungen der Revision, das Angebot einer Weiterbeschäftigung in Bremerhaven sei nicht gleichwertig und überdies auch nicht verbindlich gewesen, kommt es nach alledem nicht mehr an.

B. Dem Kläger steht auch kein Anspruch auf Abfindung nach § 113 Abs. 3 BetrVG zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu ausgeführt, die Verkleinerung des Fuhrparks stelle schon im Hinblick auf die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer im Verhältnis zu der Gesamtbelegschaft für sich allein keine Betriebsänderung i.S. des § 111 Satz 1 BetrVG dar. Zwar seien in mehreren Etappen durchgeführte Betriebsänderungen in einem Gesamtzusammenhang zu sehen. Dies sei jedoch vorliegend nicht der Fall. Die Einschränkung des Fuhrparks hänge auch nicht ursächlich mit der Einstellung der Produktion im Dezember 1977 zusammen. Allein die letztgenannte Maßnahme sei als Betriebsänderung i.S. des § 111 BetrVG anzusehen. Hiervon sei aber der Kläger nicht betroffen.

II. Auch diese Ausführungen des angefochtenen Urteils halten den Angriffen der Revision stand.

1. Nach § 113 Abs. 3 BetrVG in Verbindung mit Abs. 1 dieser Vorschrift können Arbeitnehmer eine Abfindung verlangen, wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben und sie infolge dieser Maßnahme entlassen werden. Da die Beklagte wegen der Einschränkung des Fuhrparks keinen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht hat, hängt die Entscheidung über den Hilfsantrag davon ab, ob die Entlassung des Klägers die Folge einer von der Beklagten durchgeführten Betriebsänderung i.S. von § 111 BetrVG ist; hierfür kommen vorliegend die Bestimmungen der Nr. 1 und 2 des Satzes 2 dieser Vorschrift - Einschränkung und Stilllegung bzw. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen - in Betracht.

2. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß keine der drei von der Beklagten im Jahre 1977 durchgeführten betrieblichen Maßnahmen in ihrem Frankfurter Betrieb für sich betrachtet einen



Abfindungsanspruch des Klägers auslösen kann. Seine Ausführungen hierzu lassen keinen Rechtsfehler erkennen und werden auch von der Revision nicht angegriffen.

3. Das Landesarbeitsgericht hat weiter im Ausgangspunkt richtig geprüft, ob diese Maßnahmen von der Beklagten insgesamt bereits im Frühjahr 1977 geplant und im Laufe des Jahres schrittweise durchgeführt wurden; denn in diesem Falle wäre die Einschränkung des Fuhrparks Teil einer Betriebsänderung i.S. von § 111 BetrVG, mit deren teilweiser Durchführung die Beklagte bereits vor dem Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat begonnen hätte.

Beruhem mehrere, in zeitlichen Abständen durchgeführte betriebliche Veränderungen auf einer einheitlichen EntschlieÙung des Unternehmers, und stellen sie in ihrer Gesamtheit eine Betriebsänderung i.S. der §§ 111 bis 113 BetrVG dar, so muß der Unternehmer bereits vor Durchführung der ersten Teilmaßnahme mit dem Betriebsrat über die gesamte Maßnahme den Versuch eines Interessenausgleichs unternehmen. Beruhem die einzelnen Maßnahmen dagegen jeweils auf einem neuen Entschluß des Unternehmers und sind sie für sich allein keine Betriebsänderung, so besteht kein Anspruch nach § 113 Abs. 3 BetrVG (vgl. die Entscheidungen des Ersten Senats vom 6.6.1978 - 1 AZR 495/75 - AP Nr. 2 zu § 111 BetrVG 1972, sowie vom 9.12.1980 - 1 ABR 102/78 - [zu B III 2 a der Gründe], nicht veröffentlicht).

4. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch zutreffend angenommen, daß die Einschränkung des Fuhrparks kein Teil einer einheitlichen, bereits insgesamt im Frühjahr 1977 oder zumindest im Juni/Juli 1977 hinsichtlich der im zweiten Halbjahr durchgeführten betrieblichen Veränderungen geplanten Maßnahme war.

a) Nach der Rechtsprechung des Ersten Senats muß das in den §§ 111, 112 BetrVG vorgesehene Verfahren, also auch einschließlich des Versuchs eines Interessenausgleichs, noch in einem Zeitraum abgewickelt werden, in dem der Plan noch nicht, und zwar auch nicht teilweise verwirklicht ist und auch noch nicht abschließend feststeht. Der Unternehmer muß den Betriebsrat einschalten, bevor er abschließend darüber entschieden hat, ob und wie die Betriebsänderung erfolgt (so, zusammenfassend, Urteil



vom 14.9.1976 - 1 AZR 784/75 - AP Nr. 2 zu § 113 BetrVG 1972 [zu 2 der Gründe] m.w.N.). Dies bedeutet aber nicht, daß mit dem Versuch eines Interessenausgleichs schon dann begonnen werden muß, wenn feststeht, daß nur noch eine Betriebsänderung als einzige Alternative in Betracht kommt, falls die laufenden Bemühungen des Unternehmers, sie abzuwenden, scheitern. Solange etwa der Unternehmer mit Interessenten wegen der Übernahme des Betriebes verhandelt, um die im Falle des Scheiterns wegen Zahlungsunfähigkeit unvermeidbare Betriebsstillegung abzuwenden, hat er keine Veranlassung, sich über die Betriebsstillegung schlüssig zu werden und darüber mit dem Betriebsrat zu verhandeln (vgl. Urteil des Ersten Senats vom 23.1.1979 - 1 AZR 64/76 - AP Nr. 4 zu § 113 BetrVG 1972).

b) Im Streitfall ergeben die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, daß die Beklagte weder im Frühjahr 1977 die in diesem Jahr durchgeführten betrieblichen Veränderungen noch im Juni/Juli 1977 außer der Einschränkung des Fuhrparks auch bereits die zum Jahresende durchgeführten betrieblichen Maßnahmen endgültig beschlossen hatte.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat zunächst in Würdigung der Aussage der Zeugin S festgestellt, die Beklagte habe dem Betriebsrat gegenüber in den gescheiterten Sozialplanverhandlungen im Frühjahr 1977 zum Ausdruck gebracht, es könne eine andere Geschäftslage eintreten und man werde sich dann wieder mit dem Betriebsrat in Verbindung setzen. Dies spreche für die Richtigkeit der Behauptung der Beklagten, daß die Schließung des Frankfurter Betriebes (damals) nicht geplant gewesen sei. Das Landesarbeitsgericht hat dann aber weiter festgestellt, bereits der zeitliche Ablauf lasse erkennen, daß die Beklagte noch im Juni/Juli 1977 gehofft habe, mit der Verlegung der Hauptverwaltung und der Verkleinerung des Fuhrparks den Betrieb rentabel weiterführen zu können. Aus dieser Feststellung folgt, daß die Beklagte weder im Frühjahr noch Mitte des Jahres bereits auch die weiteren, später durchgeführten Einzelmaßnahmen endgültig beschlossen hatte. Diese weiteren Maßnahmen waren vielmehr vom Erfolg oder Mißerfolg der bisher getroffenen abhängig. Die Einschränkung des Fuhrparks war damit kein selbstständiger Teil einer bereits von Anfang an endgültig beschlossenen und damit i.S. der §§ 111, 113 BetrVG geplanten Maßnahme.



bb) Diese tatsächliche Feststellung ist, ebenso wie die Würdigung der Zeugenaussage, für den Senat bindend, weil hiergegen kein zulässiger und begründeter Verfahrensangriff erhoben ist (§ 561 Abs. 2 ZPO). Die Revision legt keinen Verfahrensfehler des Landesarbeitsgerichts dar. Ihre Ausführungen ergeben vielmehr, daß sie den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt materiellrechtlich anders gewürdigt wissen will. Sie meint, die Beklagte habe bereits im Frühjahr 1977 die im Dezember erfolgte Schließung ihres Betriebes i.S. der §§ 111 bis 113 BetrVG geplant, weil sie diese nach der Aussage der Zeugin bereits damals in Auge gefaßt und in einer Betriebsversammlung verlautbart habe. Welche Hoffnungen die Beklagte in diesem Zusammenhang gehabt habe, sei unerheblich.

Damit kann die Revision jedoch keinen Erfolg haben, weil sie den Zeitpunkt, zu dem der Unternehmer mit dem Betriebsrat über die Betriebsänderung beraten und einen Interessenausgleich versuchen muß, früher als nach den dargestellten Rechtsprechungsgrundsätzen zulässig, ansetzt. Wenn die Beklagte im Zusammenhang mit den gesellschaftsrechtlichen Veränderungen und der Verlegung der Hauptverwaltung im Frühjahr 1977 auch über die dann später durchgeführten Maßnahmen bereits für den Fall Überlegungen angestellt hatte, daß die zunächst durchzuführende Maßnahme nicht den gewünschten wirtschaftlichen Erfolg haben sollte, so hatte sie diese damit noch nicht endgültig beschlossen und zum unselbständigen Teil einer einheitlichen, sich als Betriebsänderung darstellenden Maßnahme gemacht, über die sie zuvor mit dem Betriebsrat wegen eines Interessenausgleichs hätte beraten müssen. Dies gilt, wie bereits vorstehend unter Buchst. a) ausgeführt, selbst dann, wenn sich etwa schon im Frühjahr 1977 abgezeichnet hätte, daß die im Dezember 1977 durchgeführten Maßnahmen unabweisbar würden, falls die Verhandlungen zu einem für die Beklagte tragbaren Mietzins scheitern sollten. Da somit positiv feststeht, daß die von der Beklagten im Jahre 1977 durchgeführten betrieblichen Veränderungen nicht Teile einer von Anfang an endgültig beschlossenen Gesamtkonzeption waren, braucht auf die von der Revision im Anschluß an Kittner (Anm. zu EzA § 111 BetrVG 1972 Nr. 5 [unter 1b]) aufgeworfene Frage nicht



- 15 -

eingegangen zu werden, ob zumindest bei Entlassungen innerhalb eines Jahres der Unternehmer die Beweislast dafür trägt, daß einzelne betriebliche Vorgänge nicht auf eine einheitliche unternehmerische Entscheidung zurückzuführen sind.

Dr. Röhsler

Triebfürst

Steckhan

Hans Mayr

Dr. Bächle

