Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 2 AZR 693/94
Bundesarbeitsgericht 2. Senat — Urteil vom 21. Juni 1995 - 2 AZR 693/94 -

I. Arbeitsgericht Ulm — Urteil vom 06. Juli 1993 - 5 Ca 148/93 -

II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg — Urteil vom 23. Februar 1994 - 2 Sa 88/93 -

---

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

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung - Räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernter Betriebsteil - Soziale Auswahl

Gesetz:

KSchG §§ 1, 23 Abs. 1 Satz 1; BetrVG §§ 1, 4 Satz 1 Nr. 1, 102 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2 AZR 693/94
2 Sa 88/93 Baden-Württemberg

Verkündet am
21. Juni 1995

Jatz,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Juni 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Mauer und Dr. Wolter für Recht erkannt:

Die Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 23. Februar 1994 - 2 Sa 88/93 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Textilindustrie. Sie beschäftigte in ihren Betriebsstätten W und H (im folgenden: H) insgesamt ungefähr 50 Arbeitnehmer, die jeweils für eine der beiden Betriebsstätten eingestellt wurden. Die Personalentscheidungen wurden von der Geschäftsleitung in W getroffen. Die am 18. März 1944 geborene Klägerin arbeitete seit dem 29. September 1958 als Näherin in der Betriebsstätte H , zuletzt mit einer Arbeitszeit von 21,5 Stunden pro Woche bei einem Bruttomonatslohn von 1300,00 DM.

Die Beklagte beschäftigte in dem Betrieb in W ursprünglich 37 und zuletzt 30 Arbeitnehmer in der Verwaltung, Musternäherei, einer kleinen Produktionsnäherei sowie in der Legerei und im Versand. In der Betriebsstätte H waren zuletzt ein Zuschneider und die Nähsaalaufsicht sowie elf Näherinnen bzw. Legerinnen tätig. Zwischen den 22 km auseinanderliegenden Betriebsstätten verkehrte ein Fahrzeug der Beklagten, mit dem in der Regel einmal täglich Stoffe nach H und die dort gefer-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

tigten Produkte nach W transportiert wurden. Zwischen beiden Orten existiert keine Bahnverbindung. Es verkehren Busse des öffentlichen Nahverkehrs über S . Die Fahrtzeit beträgt nach Auskunft der Regionalverkehr A GmbH über 1,5 bzw. über 2 Stunden für Hin- und Rückfahrt.

Während die Belegschaft des W Betriebes seit mehr als 20 Jahren, zuletzt im Jahr 1993, einen Betriebsrat gewählt hatte, bestand für die Betriebsstätte H kein Betriebsrat. Die dort beschäftigten Arbeitnehmer hatten den Betriebsrat in W weder mitgewählt noch Wahlbewerber gestellt und waren auch zu Betriebsversammlungen nicht eingeladen worden. In der Betriebsstätte H wurden von Geschäftsleitung und Betriebsrat unterzeichnete "Mitteilungen" ausgehängt, insbesondere über die Einführung und Aufhebung von Kurzarbeit.

Die Beklagte beschloß im März 1993, die Produktion teilweise in Drittbetriebe (Lohnbetriebe) zu verlagern und stellte die Produktion in der Betriebsstätte H zum 30. Juni 1993 ein. Sie kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin sowie aller übrigen in H beschäftigten Arbeitnehmer. Die Kündigung der Klägerin datiert vom 17. März 1993 zum 30. Juni 1993. Die Beklagte hörte den im W Betrieb gebildeten Betriebsrat vor der Kündigung nicht an.

Die Klägerin hat mit ihrer am 30. März 1993 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Auffassung vertreten, bei der Betriebsstätte in H habe es sich um einen unselbständigen Teilbetrieb des W Betriebes gehandelt, so daß der dort

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gebildete Betriebsrat vor der Kündigung habe angehört werden müssen. Die Unselbständigkeit des H Betriebes zeige sich daran, daß die Geschäftsleitung in W Einstellungen und Entlassungen durchgeführt und die in H tätige Vorarbeiterin angewiesen habe. Zwischen beiden Betriebsstätten habe ständiger Pendelverkehr mit einem Betriebsfahrzeug stattgefunden. Die Fahrzeit betrage allenfalls 20 Minuten. Die Strecke sei auch im Winter während der üblichen Betriebszeiten stets geräumt und gestreut. W Betriebsratsmitglieder hätten problemlos in regelmäßigen Abständen Sprechstunden in H abhalten können. Die heutige Betriebsratsvorsitzende, Frau W , habe Anfang der 90er Jahre durchschnittlich an drei Tagen pro Woche über einen längeren Zeitraum ständig zwischen Haupt- und Zweigbetrieb gependelt. Sie sei von einem Mitarbeiter der Beklagten gefahren worden. Als weiteren Hinweis auf eine Betriebsgemeinschaft hat es die Klägerin gewertet, daß die Mitteilungen für Arbeitnehmer auch für die H Belegschaft gegolten hätten.

Die Kündigung sei auch sozial ungerechtfertigt. Die Schließung der Betriebsstätte H sei offensichtlich willkürlich, weil sie nicht auf Auftragsmangel beruhe und in keinem Verhältnis zu den aus ihr erwachsenden Nachteilen stünde. Außerdem habe die Beklagte es unterlassen, unter Einbeziehung der im Betrieb W beschäftigten Näherinnen eine Sozialauswahl vorzunehmen. Sie - die Klägerin - sei gegenüber einer Reihe dort beschäftigter Näherinnen sozial schutzbedürftiger.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

> festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 17. März 1993 nicht aufgelöst worden ist, sondern unverändert über den 30. Juni 1993 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat ihren Klagabweisungsantrag damit begründet, bei der Betriebsstätte H habe es sich um einen betriebsratsfähigen Betriebsteil gehandelt, der im Sinne von § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt gewesen sei. Die Verkehrsverbindungen mit öffentlichen Verkehrsmitteln und die Straßenverhältnisse im Winter seien ungünstig. Dem W Betriebsrat sei es nicht möglich gewesen, sich in ausreichender Weise der Belange der in H beschäftigten Arbeitnehmer anzunehmen und dort regelmäßig Sprechstunden abzuhalten. Abgesehen davon habe sie - die Beklagte - den W Betriebsrat vor der Kündigung der in H beschäftigten Arbeitnehmer schon deshalb nicht anhören müssen, weil der Betriebsrat von der H Belegschaft nicht gewählt worden sei. Die demokratische Legitimation werde vom Wahlvorstand nach § 18 BetrVG und ggf. im Anfechtungsverfahren nach § 19 BetrVG geklärt. Nach der Entscheidung des Wahlvorstandes des W Betriebes seien die in H beschäftigten Arbeitnehmer weder wahlberechtigt noch wählbar gewesen. Die Wahl sei von Arbeitnehmern der H Belegschaft nicht angefochten worden.

Auch die Sozialauswahl sei nicht fehlerhaft erfolgt. Es habe sich bei beiden Betriebsstätten um selbständige Betriebe im Sinne

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

des KSchG gehandelt. Außerdem habe die Klägerin aufgrund des Direktionsrechts nicht nach W versetzt werden können und sei daher den dort beschäftigten Näherinnen nicht vergleichbar.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren ursprünglichen Klageantrag weiter.

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

Die zulässige Revision der Klägerin ist in der Sache unbegründet. Die Wirksamkeit der Kündigung scheitert weder an § 102 Abs. 1 BetrVG, noch ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt, § 1 Abs. 2 und 3 KSchG.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte habe den Betriebsrat vor der Kündigung der Klägerin nicht nach § 102 BetrVG anhören müssen, weil die Betriebsstätte in H selbst betriebsratsfähig gewesen sei. Diese Betriebsstätte habe zwar als Hauptträger der Produktion dem arbeitstechnischen Zweck des Gesamtbetriebes gedient und sei daher ein Betriebsteil des W Betriebes gewesen, in dem die Geschäftsleitung die Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten getroffen habe. Die Betriebsstätte in H gelte aber dennoch als selbständiger Betrieb, weil sie vom Betrieb in W "räumlich

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

weit entfernt" gelegen habe. Die Belegschaftsangehörigen der Betriebsstätte H hätten nicht die Möglichkeit gehabt, den Betriebsrat bei einem plötzlich auftretenden Problem zu konsultieren. In der Betriebsstätte H sei ein Betriebsratsmitglied nicht täglich anwesend gewesen; die Arbeitnehmer hätten bei Benutzung des Transportfahrzeuges nicht die Möglichkeit gehabt, am selben Tag wieder von W nach H zurückzukehren. Es habe nicht eingeplant werden können, daß im Bedarfsfall ein privates Fahrzeug für Betriebsratsmitglieder oder Arbeitnehmer zur Verfügung stehe. Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel hätte mit über 1,5 bzw. 2 Stunden für Hin- und Rückfahrt erhebliche Zeit aufgewandt werden müssen. Es habe außerdem an einer echten Betriebsgemeinschaft der Belegschaften beider Betriebsstätten gefehlt. Dies ergebe sich daraus, daß die Mitarbeiter der Beklagten in der Vergangenheit zu Betriebsversammlungen in W nicht eingeladen worden seien und daran auch nicht teilgenommen hätten. Ein Personalaustausch, wie im Fall der heutigen Betriebsratsvorsitzenden W , habe nur ausnahmsweise stattgefunden. Eine Betriebsgemeinschaft sei auch nicht dadurch begründet worden, daß die Beklagte Mitteilungen in der Betriebsstätte H habe aushängen lassen, die vom Betriebsrat unterzeichnet worden seien.

Im übrigen sei die Kündigung nicht deshalb unwirksam, weil die Beklagte die in dem Betrieb in W tätigen Näherinnen nicht in die Sozialauswahl einbezogen habe. Zwar hätten beide Betriebsstätten einen Betrieb im Sinne des § 23 KSchG gebildet. Die Klägerin sei aber mit den in W tätigen Näherinnen nicht vergleichbar. Vergleichbar seien nur solche Arbeitnehmer,

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

deren Tätigkeiten der Klägerin im Wege des Direktionsrechts zugewiesen werden könnten. Die Beklagte habe die Klägerin aber nicht nach W versetzen können, weil sie ohne entsprechenden Versetzungsvorbehalt für die Betriebsstätte H eingestellt worden sei und nur dort gearbeitet habe.

II. Diese Ausführungen lassen Rechtsfehler weder im Ergebnis noch in der Begründung erkennen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings die Reichweite des Feststellungsantrags der Klägerin nicht geklärt. Daraus, daß die Antragsbegründung von Anfang an ausschließlich die Frage der Wirksamkeit der streitigen Kündigung behandelt, läßt sich aber schließen, daß der Feststellungsantrag allein den punktuellen Streitgegenstand der §§ 4, 7 KSchG umfassen soll (vgl. Senatsurteil vom 8. Dezember 1994 - 2 AZR 470/93 - n.v., zu B I der Gründe; BAG Urteil vom 16. März 1994 - 8 AZR 97/93 - AP Nr. 29 zu § 4 KSchG 1969). Bei der gebotenen einschränkenden Auslegung kommt es auf ein besonderes rechtliches Interesse nach § 256 Abs. 1 ZPO für eine weitergehende Feststellung nicht an.

2. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, die Wirksamkeit der Kündigung gegenüber der Klägerin scheitere nicht daran, daß die Beklagte den für den Betrieb in W gebildeten Betriebsrat nicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG zu der von ihr beabsichtigten Kündigung angehört hat.

Nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ausgesprochene Kündigung ist nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Da die Belegschaft des Betriebes in H keinen Betriebsrat gebildet hat, standen dem für den Betrieb in W gebildeten Betriebsrat allenfalls dann Mitbestimmungsrechte zu, wenn die Betriebsstätte in H nicht selbst als betriebsratsfähiger selbständiger Betrieb anzusehen war. Nach § 1 BetrVG werden Betriebsräte gewählt, wenn in dem Betrieb in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden, von denen drei wählbar sind. Betriebsteile, die diese Voraussetzungen erfüllen, sind nach § 4 BetrVG betriebsratsfähig, wenn sie "räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt" sind (Satz 1 Nr. 1) oder durch Aufgaben und Organisation eigenständig sind (Satz 1 Nr. 2).

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht eine Pflicht zur Anhörung des W Betriebsrats verneint, weil die H Betriebsstätte nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG als selbständiger Betrieb galt.

a) Das Landesarbeitsgericht ist zunächst rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, daß die Betriebsstätte in H ein Betriebsteil des W Betriebes war.

Für die Beurteilung, ob eine Betriebsstätte ein Betrieb ist, kommt es maßgeblich darauf an, ob die vom Arbeitgeber hergestellte organisatorische Einheit der Erreichung arbeitstechnischer Zwecke dient (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. BAGE 40, 163, 165 f. = AP Nr. 3 zu § 4 BetrVG 1972, zu III 1 der Gründe). Von Betrieben zu unterscheiden sind Betriebsteile, die gegenüber dem

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Hauptbetrieb organisatorisch unselbständig sind und eine Teilfunktion von dessen arbeitstechnischem Zweck wahrnehmen. Betriebsteile zeichnen sich dadurch aus, daß sie über einen eigenen Arbeitnehmerstamm, eigene technische Hilfsmittel und eine durch die räumliche und funktionale Abgrenzung vom übrigen Betrieb bedingte relative Selbständigkeit verfügen. Andererseits fehlt ihnen aber ein Leitungsapparat, um insbesondere in personellen oder sozialen Angelegenheiten wesentliche Entscheidungen selbständig treffen zu können (vgl. zur Abgrenzung BAGE 41, 403, 406 = AP Nr. 4 zu § 4 BetrVG 1972, zu II 2 der Gründe, m.w.N.; vgl. ferner Trümner in DKKS, 4. Aufl., § 4 Rz 28; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 4 Rz 5; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 4 Rz 10; Kraft, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 4 Rz 45; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 4 Rz 4; Stege/Weinspach, BetrVG, 7. Aufl., § 4 Rz 3, jeweils m.w.N.).

Das Landesarbeitsgericht hat unter Beachtung dieser Voraussetzungen das Vorhandensein einer einheitlichen Organisation für die Betriebsstätte H verneint. Mit dieser Betriebsstätte hat die Beklagte nach den bindenden Feststellungen der Vorinstanz (§ 561 ZPO) keinen eigenen Betriebszweck verfolgt, sondern als Hauptträger der Produktion der Beklagten dem arbeitstechnischen Zweck des Gesamtbetriebes gedient. Der Betriebsteil war zwar räumlich vom Hauptbetrieb abgegrenzt, hatte einen eigenen Arbeitnehmerstamm und besaß durch räumliche Abgrenzung vom Hauptbetrieb eine relative Selbständigkeit. Ihm fehlte aber ein eigener Leitungsapparat. Die Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten, die der Mitbestimmung unterliegen, sind ausschließlich von der in W ansässigen Geschäftsleitung

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

getroffen worden. In H war lediglich eine von den Weisungen der Geschäftsleitung in W abhängige Vorarbeiterin tätig. Die räumliche Eigenständigkeit der Betriebsstätte H war daher nicht durch die erforderliche eigene Leitung organisatorisch abgesichert.

b) Die Vorinstanz ist aber weiter zutreffend davon ausgegangen, daß der Betriebsteil H räumlich weit vom Hauptbetrieb W entfernt war und daher nach § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG als selbständiger Betrieb galt.

aa) Der in § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG verwandte Begriff "räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt" ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der vom Revisionsgericht nur eingeschränkt darauf nachgeprüft wird, ob er selbst verkannt wurde oder ob das Tatsachengericht bei seiner Anwendung gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungs- oder Erfahrungssätze verstoßen hat, ob es wesentliche Umstände nicht berücksichtigt hat oder ob das gefundene Ergebnis sonst in sich unrichtig ist. Dem Tatsachengericht steht bei der Gesamtwertung der Tatsachen, ob die Voraussetzungen des Rechtsbegriffs "räumlich weit entfernt" im gegebenen Fall vorliegen, ein gewisser Beurteilungsspielraum zu (vgl. BAG Beschlüsse vom 24. Februar 1976 - 1 ABR 62/75 - AP Nr. 2 zu § 4 BetrVG 1972, zu III 4 der Gründe und BAGE 41, 403, 407 = AP, aaO, zu II 2 b der Gründe).

bb) Das Tatbestandsmerkmal "räumlich weit entfernt" ist, worauf die Vorinstanz zutreffend abgestellt hat, nicht allein unter dem

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Gesichtspunkt der tatsächlichen (objektiven) Entfernung zu prüfen. Entscheidend ist vielmehr, ob eine ordnungsgemäße Betreuung der Belegschaft trotz der gegebenen Entfernung durch den Betriebsrat des Hauptbetriebes möglich ist (BAG Beschluß vom 24. Februar 1976, aaO; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 4 Rz 17; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 4 Rz 12 f.; Galperin/Löwisch, aaO, § 4 Rz 14; Kraft, aaO, § 4 Rz 54 "Leichtigkeit der Verkehrsverbindung"; Stege/Weinspach, aaO, § 4 Rz 5). Denn der Zweck der Regelung in § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG besteht darin, den Arbeitnehmern von Betriebsteilen eine effektive Vertretung durch einen eigenen Betriebsrat zu ermöglichen, wenn wegen der räumlichen Trennung des (Haupt-)Betriebes von dem Betriebsteil die persönliche Kontaktnahme zwischen Betriebsrat und den Arbeitnehmern im Betriebsteil so erschwert ist, daß der Betriebsrat die Interessen dieser Arbeitnehmer nicht mit der nötigen Intensität und Sachkunde wahrnehmen kann und sich die Arbeitnehmer nur unter erschwerten Bedingungen an den Betriebsrat wenden können (BAG Beschluß vom 24. September 1968 - 1 ABR 4/68 - AP Nr. 9 zu § 3 BetrVG) oder Betriebsratsmitglieder, die in dem Betriebsteil beschäftigt sind, nicht kurzfristig zu Sitzungen im Hauptbetrieb kommen können (vgl. Trümner, aaO, § 4 Rz 34; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 4 Rz 12; Kraft, aaO, § 4 Rz 53). Maßgeblich ist also sowohl die leichte Erreichbarkeit des Betriebsrats aus Sicht der Arbeitnehmer wie auch umgekehrt die Erreichbarkeit der Arbeitnehmer für den Betriebsrat (Trümner, aaO, § 4 Rz 34). Ein im wesentlichen auf telefonische Kontakte angewiesenes Zusammenwirken des Betriebsrats mit der Belegschaft eines Betriebsteils wird grundsätzlich den Anforderungen sachgemäßer Betriebsratsarbeit nicht genügen (Galperin/Löwisch, aaO, § 4 Rz 15; vgl.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

auch Trümner, aaO, § 4 Rz 35 "Die Reduzierung von Kommunikation auf einen technikgestützten Vorgang kann deren soziale Komponente nicht verdrängen"). Andererseits schließt auch eine gute Verkehrsverbindung eine "räumlich weite Entfernung" nicht aus, wenn eine echte Gemeinschaft zwischen den Arbeitnehmern des Betriebes und des Betriebsteils nicht mehr gegeben ist. In diesen Fällen sollen Betriebe ihre eigenen Betriebsräte bilden (BT-Drucks. 1/1546 S. 37, zu § 3 Abs. 2 Reg-Entw. BetrVG 1952; BAG Beschluß vom 24. Februar 1976, aaO, zu III 2 e der Gründe). Für eine Betriebsgemeinschaft kann die Fluktuation der Arbeitnehmer von einer zur anderen Betriebsstätte sprechen (vgl. BAG, aaO; LAG Düsseldorf Beschluß vom 16. September 1971 - 3 TaBV 1/71 - DB 1971, 2069, 2070; LAG Hamburg Beschluß vom 1. November 1982 - 2 TaBV 8/82 - BB 1983, 1095, 1096).

Wegen der Relativität der Bewertungsfaktoren, auf die zur Bestimmung des Tatbestandsmerkmals "räumlich weite Entfernung" zurückzugreifen ist, ermöglicht die umfangreiche Kasuistik (vgl. die Nachweise bei Trümner, aaO, § 4 Rz 36 f.; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 4 Rz 13; Kraft, aaO, § 4 Rz 56; Stege/Weinspach, aaO, § 4 Rz 5) keine verallgemeinerungsfähige Grenzziehung nach Entfernungskilometern. Schon ein Entfernungsbereich von 15 bis 30 km kann zu Wertungsschwierigkeiten führen, wenn die Leichtigkeit des Verkehrs im Einzelfall nicht gewährleistet ist. So hat das Landesarbeitsgericht Köln im Beschluß vom 13. April 1989 (- 1 TaBV 72/88 - AiB 1990, 359) die Entfernung Köln-Bonn und Köln-Düsseldorf wegen ständiger Verkehrsstaus als "räumlich weit entfernt" angesehen. Das BVerwG ist im Beschluß vom 29. Mai 1991 (- 6 P 12/89 - BVerwGE 88, 233) davon ausgegangen, eine

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

"räumlich weite Entfernung" von Dientstellen sei im Sinne des § 6 Abs. 3 BPersVG bei einer Entfernung von 20 km zu vermuten. Das Bundesarbeitsgericht hat demgegenüber in Entscheidungen vom 24. Februar 1976 (- 1 ABR 62/75 - AP Nr. 2 zu § 4 BetrVG 1972) und vom 29. März 1977 (- 1 ABR 31/76 - nicht veröffentlicht) bei einer Wegstrecke von ca. 45 km und in der Entscheidung vom 17. Februar 1983 (BAGE 41, 403 = AP, aaO) bei einer Wegstrecke von 22 km und einer Erreichbarkeit durch jeweils gute Verkehrsverbindungen mit öffentlichen Verkehrsmitteln eine "räumlich weite Entfernung" verneint bzw. die entsprechende Feststellung des Landesarbeitsgerichts nicht beanstandet. Ebenso hat das Landesarbeitsgericht Hamburg im Beschluß vom 1. November 1982 (aaO) bei einer Entfernung von 22 km und einer Fahrtzeit von 20 Minuten entschieden, wobei zwischen den Betriebsstätten ständig Dienstfahrtverkehr und regelmäßige Busverbindung nach Schichtende gewährleistet war.

cc) Unter Berücksichtigung des eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfungsrahmens hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei angenommen, der Betriebsteil in H sei vom Hauptbetrieb in W "räumlich weit entfernt". Es hat bei seiner Subsumtion weder diesen unbestimmten Rechtsbegriff verkannt noch Erfahrungssätze oder Denkgesetze verletzt. Es ist auch nicht ersichtlich, daß das Landesarbeitsgericht wesentliche Umstände außer acht gelassen hat.

Zwar beträgt die kürzeste Verkehrsverbindung zwischen beiden Betriebsstätten nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts (§ 561 ZPO) 22 km, die bei unproblematischen Straßenverhältnissen

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

mit einem Fahrzeug in etwa 20 Minuten zurückzulegen sind. Damit entspricht der Sachverhalt in Entfernung und Fahrtzeit exakt dem vom Landesarbeitsgericht Hamburg entschiedenen Fall (Beschluß vom 1. November 1982, aaO). Er unterscheidet sich aber dadurch, daß kein ständiger Dienstfahrtverkehr zwischen den Betriebsstätten und keine regelmäßige Busverbindung nach Schichtende eingerichtet war. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf abgestellt, daß es den in H beschäftigten Arbeitnehmern praktisch nicht möglich war, den Betriebsrat in W bei einem plötzlich auftretenden Problem zu konsultieren. Es hat festgestellt (§ 561 ZPO), daß in der Betriebsstätte H kein Betriebsratsmitglied täglich anwesend war. Die in H beschäftigten Arbeitnehmer hatten in der Regel nicht die Möglichkeit, bei einer Benutzung des täglich von W aus nach H pendelnden Transportfahrzeugs am selben Tag wieder nach H zurückzukehren. Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel beträgt der Zeitaufwand für die Hin- und Rückfahrt nach Auskunft der Regionalverkehr A - GmbH vom 14. Februar 1992 über 1,5 bzw. über 2 Stunden. Die Vorinstanz ist mit Recht davon ausgegangen, es könne nicht sicher davon ausgegangen werden, daß im Bedarfsfall entweder für die Mitglieder des Betriebsrats oder für die in H beschäftigten Arbeitnehmer ein Fahrzeug zur Verfügung gestanden hätte. Die Klägerin hat weder vorgetragen noch ist angesichts der Zahl bei der Beklagten beschäftigter Arbeitnehmer (ursprünglich 50) davon auszugehen, daß dem Betriebsrat ein dienstliches Fahrzeug zur Verfügung stand. Daß die fast ausschließlich teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen in aller Regel über ein privates Fahrzeug verfügten, kann schon angesichts ihrer Einkommen (im Fall

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der Klägerin beispielsweise 1.300,-- DM brutto monatlich) nicht vorausgesetzt werden.

Zusätzlich hat das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf abgestellt, daß es an einer echten Betriebsgemeinschaft zwischen beiden Betriebsstätten fehlte und dies als Argument für die "räumlich weite Entfernung" angesehen. Die Vorinstanz hat festgestellt (§ 561 ZPO), daß die Mitarbeiter der Beklagten, die in der Betriebsstätte H tätig waren, weder zu den Betriebsversammlungen in W eingeladen wurden noch daran teilnahmen. Die Belegschaft der H Betriebsstätte war auch zu keiner Zeit an den Betriebsratswahlen beteiligt. Zudem hat ein Personalaustausch nur ausnahmsweise stattgefunden. Anfang der 90er Jahre war Frau W , die jetzige Betriebsratsvorsitzende, vorübergehend in H tätig. Nur ausnahmsweise hat eine Mitarbeiterin aus H in W (oder umgekehrt) genäht. Das Landesarbeitsgericht hat daher eine regelmäßige Personalfluktuation verneint.

Auch die Feststellung, daß Mitteilungen vom Betriebsrat mitunterzeichnet wurden, weist - entgegen der Auffassung der Klägerin - nicht darauf hin, daß der Betriebsrat für die H Belegschaft gehandelt hat. Zwar galten die Anordnungen in den "Mitteilungen" für die Belegschaft beider Betriebsteile. Jedoch unterlagen die Regelungen nur für den W Betrieb der Mitbestimmung. Es ist kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich, daß der Betriebsrat auch für die H Belegschaft gehandelt hat, zu der er ansonsten keinen Kontakt hatte. Diese Tatsache ist damit kein Argument für eine Betriebsgemeinschaft.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

3. Das Landesarbeitsgericht ist weiter rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, daß die Kündigung nicht nach § 1 Abs. 1 KSchG rechtsunwirksam ist.

a) Das Berufungsgericht hat zutreffend angenommen, daß die Möglichkeit, die Klägerin an ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen, durch dringende betriebliche Erfordernisse (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG) weggefallen ist.

Dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne dieser Vorschrift liegen vor, wenn sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. z.B. Urteil vom 29. März 1990 - 2 AZR 369/89 - BAGE 65, 61, 68 = AP Nr. 50 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu B II 1 der Gründe; zuletzt Urteil vom 15. Dezember 1994 - 2 AZR 320/94 - NZA 1995, 413, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B I der Gründe). Der Entschluß des Arbeitgebers zur Stillegung eines Betriebsteiles ist eine derartige unternehmerische Entscheidung. Sie ist grundsätzlich nicht auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit zu überprüfen, sondern unterliegt nur einer eingeschränkten Mißbrauchskontrolle (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. Urteil vom 27. September 1984 - 2 AZR 309/83 - BAGE 47, 13, 23 = AP Nr. 39 zu § 613 a BGB, zu B III 3 a der Gründe; Urteil vom 27. Februar 1987 - 7 AZR 652/85 - BAGE 54, 215, 228 = AP Nr. 41 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu II 3 a der Gründe; Urteil vom 15. Dezember 1994, aaO).

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Ob diese Mißbrauchskontrolle auf den Fall der Betriebsstillegung überhaupt anzuwenden ist, braucht der Senat nicht zu entscheiden (offengelassen schon im Urteil vom 27. September 1984, aaO; ablehnend Bitter/Kiel, RdA 1994, 333, 349; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 1 Rz 204; Hillebrecht, ZIP 1985, 257, 261; a.A. wohl KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 327, 328). Denn im vorliegenden Fall hat die Vorinstanz festgestellt (§ 561 ZPO), daß die Beklagte die Stillegung des Betriebes zum 30. Juni 1993 beschlossen hat, um die Produktion an Lohnbetriebe zu vergeben. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, daß diese Entscheidung regelmäßig auf wirtschaftlichen Überlegungen beruht und daher nicht unsachlich oder willkürlich ist. Die Klägerin hat gegenteilige Anhaltspunkte nicht vorgetragen. Ihre Auffassung, die Entscheidung sei nicht durch Auftragsmangel erzwungen und stehe zu den Auswirkungen für die Arbeitnehmer außer Verhältnis, genügt für einen substantiierten Vortrag schon deshalb nicht, weil die Auftragslage kein Beleg für die Rentabilität eines Betriebes ist. Es bedarf daher keiner weiteren Erörterung, inwieweit die unternehmerische Entscheidung Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkte einbeziehen muß und inwieweit Raum für eine über die Mißbrauchskontrolle hinausgehende Interessenabwägung besteht (dazu allg. Bitter/Kiel, RdA 1994, 333, 346, m.w.N.).

b) Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend angenommen, daß die Kündigung nicht nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG sozial ungerechtfertigt ist. Die Klägerin rügt ohne Erfolg, die Beklagte habe soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt, indem sie die in dem Hauptbetrieb beschäftigten Mitarbeiter nicht in die Sozialauswahl einbezogen habe.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

aa) Der Hauptbetrieb in W und die Betriebsstätte H bildeten einen Betrieb im Sinne des § 23 KSchG. Diese Vorschrift differenziert nicht zwischen Betrieb und räumlich entferntem Betriebsteil, der als selbständiger Betrieb gilt (vgl. § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG). Sie stellt entscheidend auf die organisatorische Einheit ab, mit der der Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sachlichen oder immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt (BAG Urteil vom 26. August 1971 - 2 AZR 233/70 - AP Nr. 1 zu § 23 KSchG 1969, zu II 1 der Gründe), und nicht, wie die Vorinstanz zutreffend ausführt, auf die räumliche Einheit. Beide Betriebsteile wurden einheitlich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts von der in W ansässigen Geschäftsleitung aus geleitet. Bei der organisatorisch unselbständigen Betriebsstätte H handelt es sich um einen Betriebsteil. Da die Sozialauswahl betriebsbezogen vorzunehmen ist und eine Beschränkung auf Betriebsteile oder Betriebsabteilungen ausscheidet (BAGE 48, 314 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl und BAGE 62, 116 = AP Nr. 18 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl), steht der Notwendigkeit einer Sozialauswahl nicht schon die räumliche Entfernung einer Betriebsstätte entgegen.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat aber weiter zutreffend angenommen, daß eine Sozialauswahl nicht erfolgen mußte, weil in H sämtlichen Arbeitnehmern gekündigt wurde und die Klägerin mit den in W beschäftigten Arbeitnehmern nicht vergleichbar ist.

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

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

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteile vom 7. Februar 1985 - 2 AZR 91/84 - AP Nr. 9 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu IV 1 der Gründe; BAGE 48, 314, 323 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu B II 3 der Gründe; BAGE 62, 116, 122 = AP Nr. 18 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu B II 1 der Gründe) bestimmt sich der Kreis der in die Sozialauswahl einzubeziehenden vergleichbaren Arbeitnehmer in erster Linie nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen, also zunächst nach der ausgeübten Tätigkeit. Es ist daher zu prüfen, ob der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz weggefallen ist, die Funktion der anderen Arbeitnehmer wahrnehmen kann. Der Vergleich der Arbeitnehmer vollzieht sich hierbei nur auf derselben Ebene der Betriebshierarchie und setzt voraus, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer einseitig auf den anderen Arbeitsplatz versetzen kann. Zur Bestimmung der Vergleichbarkeit ist damit auf die Grundsätze zur Abgrenzung zwischen Direktionsrecht und Änderungskündigung zurückzugreifen (BAGE 62, 116, 123 = AP, aaO, zu B II 2 c der Gründe; BAGE 65, 61, 76 = AP Nr. 50 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu B III 2 a der Gründe).

Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei angewandt.

Die Vorinstanz hat für das Revisionsgericht bindend festgestellt (§ 561 ZPO), daß die Beklagte die Klägerin für die Betriebsstätte H eingestellt hat. Sie konnte damit nicht im Wege einseitiger Anordnung nach W versetzt werden. Die Parteien haben das Direktionsrecht nachträglich weder ausdrücklich noch konkludent erweitert. Die Klägerin hat nach der Fest-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

stellung des Landesarbeitsgerichts (§ 561 ZPO) auch ausschließlich in H gearbeitet.

Etzel Bitter Fischermeier

Wolter Mauer

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

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

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS