

Aktenzeichen: 8 AZR 306/97
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 03. September 1998
- 8 AZR 306/97 -

I. Arbeitsgericht
Minden

Urteil vom 16. August 1996
- 2 Ca 1584/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 17. März 1997
- 19 Sa 1922/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Kündigung wegen Stilllegung des Fuhrparks

Gesetz:

BGB § 613 a; KSchG § 1 Abs. 2; BetrVG § 102 Abs. 1 Satz 2;
ZPO § 561

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 306/97
19 Sa 1922/96 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. September 1998

Urteil

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen
Verhandlung vom 3. September 1998 durch den Vorsitzenden Richter
Professor Dr. Ascheid, die Richter Dr. Müller-Glöge und Dr. Mikosch sowie
die ehrenamtlichen Richter Knospe und Dr. Scholz für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17. März 1997 - 19 Sa 1922/96 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung, die die Beklagte mit der Stillegung ihres Fuhrparks begründet.

Der im Jahre 1940 geborene ledige Kläger war seit dem 3. Oktober 1977 als Kraftfahrer bei der Beklagten beschäftigt. Er erzielte zuletzt eine Vergütung von 5.205,00 DM brutto zuzüglich eines Arbeitgeberanteils von 52,00 DM zu den vermögenswirksamen Leistungen und ein Tourengeld in monatlich unterschiedlicher Höhe, durchschnittlich 603,33 DM.

Die Beklagte produziert und vertreibt Bad- und Küchenmöbel. Sie beschäftigt regelmäßig ca. 370 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Bei der Beklagten besteht ein Betriebsrat. Bis zum 31. Dezember 1995 wickelte die Beklagte einen Anteil von 5/6 der Kundenbelieferungen über externe Speditionen ab. Die restliche Kundenbelieferung führte sie mit 12 Beschäftigten ihres eigenen Fuhrparks durch. Der vom Kläger geführte LKW fuhr in Einzelbesetzung, wohingegen die übrigen Lastkraftwagen regelmäßig in Doppelbesetzung fuhren.

Mit Schreiben vom 30. August 1995, das dem Kläger am selben Tage übergeben wurde, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 29. Februar 1996 wegen Aufgabe des Fuhrparks. Vorangegangen war eine schriftliche Anhörung des



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Betriebsrates vom 21. August 1995, in der zur Begründung der Kündigung unter anderem folgendes angegeben war:

„Zum 31.12.1995 wird der Fuhrpark aufgelöst. Von der Auflösung des Fuhrparks sind alle LKW-Fahrer betroffen.“

Der Betriebsrat antwortete mit einer schriftlichen Stellungnahme vom 29. August 1995.

Mit der am 11. September 1995 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Kündigung sei unwirksam. Die Beklagte habe den Fuhrpark nicht vollständig auflösen wollen. Vielmehr habe die mit der Beklagten verbundene Firma O GmbH den durch den Kläger und den von ihm geführten LKW gebildeten Betriebsteil „Nahverkehr“ übernehmen sollen. Darüber hinaus sei das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse fraglich, wenn die Beklagte die beabsichtigte Kostenreduzierung höher als ihre den Beschäftigten geschuldete Fürsorge bewerte. Zudem bildeten die Beklagte und die Firma O GmbH einen einheitlichen Betrieb. Beide Betriebe stünden unter einer einheitlichen Leitung. Geschäftsanschrift und Telefonnummer sind (unstreitig) identisch. Der Geschäftsführer der Firma O GmbH, Herr F, sei sein Vorgesetzter bei der Beklagten gewesen. Herr F habe ihm bereits am 18. August 1995 mitgeteilt, der Kläger brauche sich keine Sorgen zu machen, er könne weiterfahren. Auf die Frage des Klägers, ob er denn bei einer Spedition fahren oder im Betrieb arbeiten solle, habe Herr F gesagt, er solle weiterfahren wie bisher, „bei uns“, näheres könne er noch nicht sagen, man müsse sich zunächst mit dem Geschäftsführer der Beklagten, Herrn P, zusammensetzen, der zugleich Geschäftsführer der Firma O GmbH ist.



Nach Ausspruch der Kündigung habe der Geschäftsführer P im Beisein
des Herrn F erklärt:

„Sie können bei uns solange fahren, wie sie einen Lenker halten können.“

Auf seine weitere Frage, ob er sein Gehalt wie bisher weiter bekomme, habe der Geschäftsführer P erwidert, kleine Abstriche müßten schon vorgenommen werden. In den Gesprächen sei von einer Firma O GmbH mit keinem Wort gesprochen worden. Diese Firma sei ihm zum damaligen Zeitpunkt nicht bekannt gewesen.

Schließlich sei die Anhörung des Betriebsrats fehlerhaft gewesen. Dem Betriebsrat sei nicht mitgeteilt worden, daß von der Auflösung des Fuhrparks nicht alle LKW-Fahrer betroffen sein sollten.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung vom 30. August 1995 aufgelöst worden ist, sondern unverändert weiter besteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, die Auflösung des Fuhrparks sei erfolgt, weil die Unterhaltung eines eigenen Fuhrparks wesentlich teurer als die Fremdvergabe sei. Jedenfalls könne ihre Stilllegungsentscheidung nicht als willkürlich angesehen wer-



den. Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Kläger habe nicht bestanden. Die Aussagen des Herrn F zum Bestehen einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit habe dieser in seiner Eigenschaft als geschäftsführender Gesellschafter der Firma O GmbH und nicht für die Beklagte gemacht.

Mit der Firma O GmbH bilde sie keinen gemeinsamen Betrieb. Die einzige Gemeinsamkeit bestehe in einer Überschneidung in der Geschäftsführung. Vereinbarungen oder rechtliche Verbindungen bezüglich der Leitungsmacht seien nicht gegeben. Vertragliche Beziehungen zwischen ihr und der Firma O GmbH seien lediglich hinsichtlich der Erbringung des Dienstleistungsangebots der Firma O GmbH gegeben. Soweit dem Herrn F Weisungsbefugnis eingeräumt worden sei, habe dies lediglich im Rahmen des Dienstleistungsangebots der Firma O GmbH stattgefunden. Die Firma O GmbH habe den Kläger im Nahverkehrsbereich um ihren Standort einsetzen wollen. Der Schwerpunkt habe im Wareneingangsverkehr liegen sollen. Diese Absicht habe sie zwischenzeitlich aufgegeben, nachdem der Kläger das Angebot einer Weiterbeschäftigung abgelehnt habe. Die Firma O GmbH habe keine Betriebsmittel von ihr übernommen. Unstreitig steht der zuvor vom Kläger geführte LKW abgemeldet auf dem Betriebsgelände der Beklagten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Zurückweisung der Berufung der Beklagten.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei durch die ordentliche Kündigung vom 30. August 1995 mit Ablauf des 29. Februar 1996 aufgelöst worden.

Die Beklagte habe den Betriebsrat ordnungsgemäß vor Ausspruch der Kündigung angehört. Insbesondere habe sie ihn ausreichend im Sinne von § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG über die Gründe der Kündigung informiert. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe fest, daß dem Kläger eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit jedenfalls nicht von der Beklagten angeboten worden sei. Die Erklärung des Zeugen F habe aus Empfängersicht lediglich so verstanden werden können, daß es weder um eine Tätigkeit bei einer Spedition noch um eine Beschäftigungsmöglichkeit bei der Beklagten selbst gegangen sei. Einen einheitlichen Betrieb hätten die Beklagte und die Firma O GmbH nicht gebildet.

Die streitbefangene Kündigung sei auch nicht sozial ungerechtfertigt und deshalb gemäß § 1 Abs. 2 KSchG unwirksam. Für die Kündigung sprächen dringende betriebliche Erfordernisse. Anhaltspunkte für eine offenbare Unsachlichkeit oder Willkür auf seiten der Beklagten seien nicht gegeben.

Eine Unwirksamkeit der Kündigung nach § 613 a Abs. 4 Satz 1 BGB komme nicht in Betracht, weil ein Übergang eines Betriebsteils nicht vorgelegen habe oder beabsichtigt gewesen sei.



B. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die mit Schreiben vom 30. August 1995 erklärte ordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 29. Februar 1996 aufgelöst hat. Die Rügen der Revision sind jedenfalls im Ergebnis unbegründet.

I. Soweit die Revision geltend macht, das Landesarbeitsgericht sei von einem unzutreffenden Sachverhalt ausgegangen, ist dieses Vorbringen ungeeignet, eine Aufhebung des Berufungsurteils zu rechtfertigen. Gemäß § 561 ZPO unterliegt der Beurteilung des Revisionsgerichts nur dasjenige Parteivorbringen, das aus dem Tatbestand des Berufungsurteils oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist. Hat das Berufungsgericht festgestellt, daß eine tatsächliche Behauptung wahr oder nicht wahr sei, so ist diese Feststellung für das Revisionsgericht bindend, es sei denn, daß in bezug auf die Feststellung ein zulässiger und begründeter Revisionsangriff erhoben ist. Als Verfahrensrüge macht der Kläger aber nur geltend, das Landesarbeitsgericht habe seinen Beweisantritt aus dem Schriftsatz vom 12. Dezember 1995, den Kläger als Partei zu vernehmen, zu Unrecht übergangen. Diese Verfahrensrüge ist zumindest unbegründet, denn die Vernehmung des Klägers lag im Ermessen des Berufungsgerichts, von dem das Berufungsgericht ausweislich der Entscheidungsgründe (Tz. 4.3 am Ende) ausgegangen und keinen fehlerhaften Gebrauch gemacht hat.

II. Ausgehend von den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts hat dieses den Rechtsstreit richtig entschieden.

1. Die Kündigung ist nicht gemäß § 1 KSchG unwirksam, denn das Landesarbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, daß für die Kündigung dringende betriebliche Erfordernisse bestanden haben. Insbesondere hat das Landesarbeitsgericht zu



Recht angenommen, daß die Beklagte mit der Firma O GmbH keinen einheitlichen Betrieb gebildet hat oder bilden wollte. Beide Unternehmen setzten nicht in einer gemeinsamen Organisation zusammengefaßte Arbeitnehmer zur Verfolgung eines einheitlichen Betriebszwecks ein.

2. Eine Weiterbeschäftigungsvereinbarung der Parteien ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht zustande gekommen. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Auslegungsgrundsätze der §§ 133, 157 BGB verletzt, ist unbegründet. Bereits nach dem eigenen Sachvortrag des Klägers hatte dieser ausdrücklich nachgefragt, ob seine Weiterbeschäftigung bei der Beklagten oder bei einer Spedition erfolgen solle und hierauf keine klärende Antwort erhalten. Der Kläger hat selbst mit Schriftsatz vom 12. Dezember 1995 vorgetragen, die Antwort auf seine Nachfrage habe gelautet:

„Nein, weiterfahren, wie bisher, bei uns; näheres kann ich noch nicht sagen. Wir müssen uns demnächst mal mit Herrn P zusammensetzen.“

Wenn das Landesarbeitsgericht unter Berücksichtigung dieses Sachvortrages des Klägers angenommen hat, der Zeuge F habe keine Weiterbeschäftigung durch die Beklagte in Aussicht gestellt, verletzt dies weder Denkgesetze noch Erfahrungssätze und ist dementsprechend revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

3. Das Berufungsgericht hat des weiteren zu Recht angenommen, daß die Unwirksamkeit der Kündigung nicht aus § 613 a Abs. 4 BGB folgt. Die Kündigung ist nicht wegen eines Betriebsübergangs ausgesprochen worden.



a) Wegen eines Betriebsübergangs im Sinne dieser Norm wird eine Kündigung nur dann ausgesprochen, wenn der Betriebsübergang die überwiegende Ursache der Kündigung bildet. Der Betriebsübergang muß der Beweggrund für die Kündigung gewesen sein (ständige Rechtsprechung, vgl. nur BAG Urteil vom 13. November 1997 - 8 AZR 295/95 - ZIP 1998, 167). Dabei ist ausschließlich auf die Verhältnisse im Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung, also bei Zugang der Kündigung abzustellen. Damit kann ein bevorstehender Betriebsübergang nur dann zur Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 613 a Abs. 4 BGB führen, wenn die den Betriebsübergang ausmachenden Tatsachen im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits feststehen oder zumindest greifbare Formen angenommen haben (BAG Urteil vom 13. November 1997, aaO).

b) Im Zeitpunkt des Zugangs der streitgegenständlichen Kündigung am 30. August 1995 lagen weder die Voraussetzungen eines Betriebsübergangs von der Beklagten auf die Firma O GmbH bereits vor noch hatten sie greifbare Formen angenommen. Entgegen der Auffassung der Revision erfüllt allein eine Funktionsnachfolge nicht die Voraussetzungen eines Betriebsübergangs im Sinne von § 613 a BGB. Nach der für die Auslegung des § 613 a BGB maßgeblichen Rechtsprechung des EuGH (vgl. nur Urteil vom 11. März 1997 - Rs C-13/95 - Slg 1997-3, I-1259 = DB 1997, 628 f., Ayse Sützen/Zehnacker Gebäudereinigung) setzt ein Übergang im Sinne der EWG-Richtlinie Nr. 77/187 des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen die Wahrung der Identität der betreffenden wirtschaftlichen Einheit voraus. Der Begriff Einheit bezieht sich danach auf eine organisierte Gesamtheit



von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung. Bei der Prüfung, ob eine Einheit übergegangen ist, müssen sämtliche, den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören als Teilaspekte der Gesamtwürdigung namentlich die Art des betreffenden Unternehmens oder Betriebes, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft, der etwaige Übergang der Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeit. Eine Einheit darf allerdings nicht nur als bloße Tätigkeit verstanden werden. Die Identität der Einheit ergibt sich auch aus anderen Merkmalen, wie ihrem Personal, ihren Führungskräften, ihrer Arbeitsorganisation, ihren Betriebsmethoden und gegebenenfalls den ihr zur Verfügung stehenden Betriebsmitteln.

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die von der Firma O GmbH erwogene Übernahme eines Lastkraftwagens aus dem Fuhrpark der Beklagten und die Weiterbeschäftigung des Klägers mit der Führung dieses einen LKW keine Wahrung der Identität einer bereits bei der Beklagten bestehenden wirtschaftlichen Einheit bedeutet hätte. Die Existenz einer betrieblichen Organisation bestehend aus dem einen LKW und dem Fahrer ist bereits vom Kläger nicht aufgezeigt worden. Es läßt sich sogar bezweifeln, ob überhaupt der aus mehreren Lastkraftwagen bestehende „Fuhrpark“ der Beklagten eine das Merkmal „Betriebsteil“ rechtfertigende organisatorische Selbständigkeit besaß.



4. Die Beklagte hat den bei ihr bestehenden Betriebsrat ordnungsgemäß vor Ausspruch der Kündigung vom 30. August 1995 angehört. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, daß die dem Betriebsrat vom Arbeitgeber mitzuteilenden Kündigungsgründe subjektiv determiniert sind. Es kommt darauf an, aus welchen Gründen die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien auflösen wollte. Die nach den Feststellungen des Berufungsgerichts für die Beklagte maßgeblich gewesenen Gründe zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Klägers sind dem Betriebsrat mitgeteilt worden. Die Beklagte wollte aus ihrer Sicht ersatzlos den Fuhrpark auflösen und allen im Fuhrpark beschäftigten Mitarbeitern kündigen. Die Bildung eines gemeinsamen Betriebes mit der Firma O GmbH oder die Veräußerung eines Betriebsteiles bestehend aus einem einzigen LKW oder gar das Angebot der Weiterbeschäftigung des Klägers bei der Beklagten zu geänderten Bedingungen lagen objektiv nicht vor und waren von der Beklagten auch nicht subjektiv vorgesehen, so daß die Beklagte insofern den Betriebsrat gar nicht unrichtig unterrichten konnte.

C. Ist das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die ordentliche Kündigung vom 30. August 1995 mit Ablauf des 29. Februar 1996 aufgelöst worden, steht dem Kläger der erhobene Anspruch auf tatsächliche Weiterbeschäftigung nicht zu.

D. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Ascheid

Müller-Glöge

Mikosch

P. Knospe

Scholz





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)