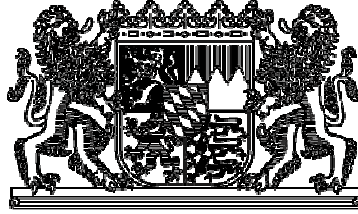


11 Sa 56/13
30 Ca 5213/12
(ArbG München)

Verkündet am: 07.08.2013

Öschay
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.

C-Straße, B-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt Dr. D.
D-Straße, B-Stadt

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juli 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Kießling und Kleehaupt

für Recht erkannt:

- 1. Das Versäumnisurteil vom 15.05.2013 wird aufgehoben.**
- 2. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München (Az.: 30 Ca 5213/12) vom 11.12.2012 wird zurückgewiesen.**
- 3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 9.500,00 als Abfindung zu bezahlen.**
- 4. Von den Kosten des Berufungsverfahrens tragen der Kläger 2/3, die Beklagte 1/3, mit Ausnahme der Kosten der Säumnis des Klägers im Termin vom 15.05.2013. Diese trägt der Kläger.**
- 5. Bezüglich der Verurteilung in Ziffer 3. wird die Revision zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier ordentlicher Kündigungen sowie über einen Nachteilsausgleichsanspruch.

Der Kläger ist seit dem 01.02.1993 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgänger als Zeitungszusteller mit einem Bruttomonatsentgelt i.H.v. € 1.000,00 beschäftigt.

Bei der Beklagten handelt es sich um ein Unternehmen, dessen einziger Unternehmensgegenstand darin bestand, im Gebiet der Landeshauptstadt B-Stadt, Stadtteil Mitte für die Verlage E. und F. deren Zeitungen auszutragen und vergleichbare Dienstleistungen auszuführen. Die Beklagte gehört zum Konzern der F. Einziger Auftraggeber für die Zustellung war die G. GmbH, ebenfalls eine Tochterfirma der F. Am 30.11.2011 kündigte die G. GmbH den Zustellungsdienstleistungsvertrag mit Wirkung zum 29.02.2012. Die Beklagte beschäftigte im Januar 2012 ca. 57 Arbeitnehmer und betrieb die Zustellung mittels dreier sogenannter Verteilstellen, wo sich die Zusteller Zeitungen zur Verteilung abholten. Die Räumlichkeiten der Verteilstellen hatte die Beklagte angemietet. Ab dem März 2012 fand eine Anlieferung von Zeitungen an die Verteilstellen nicht mehr statt. Die Zusteller wurden ab diesem Zeitpunkt nicht beschäftigt.

Infolge der Vertragskündigung hatten die Gesellschafter der Beklagten, die H. GmbH und die I. GmbH, am 11.01.2012 beschlossen, den Geschäftsbetrieb der Beklagten zum 29.02.2012 vollständig einzustellen, insbesondere sämtliche Vertragsverhältnisse der Beklagten unverzüglich zu beenden. Am 12.01.2012 teilte die Beklagte dem bei ihr bestehenden Betriebsrat mit, dass die Kündigung des Dienstleistungsvertrages erfolgt sei und dass die Gesellschafterversammlung die Einstellung des Betriebes beschlossen habe. Ebenfalls mitgeteilt wurde, dass ab .01.03.2012 eine Beschäftigungsmöglichkeit nicht mehr bestehen werde und die Verteilstellen geschlossen würden und nach Kündigung der Mietverträge an den Vermieter zurückgegeben würden. Des Weiteren wurde angezeigt, dass die Arbeitsverhältnisse unverzüglich ordentlich und fristgerecht zum 29.02.2012 bzw. zum nächst zulässigen Termin beendet werden sollten. Dem Betriebsrat wurde auch der Entwurf eines Interessenausgleichs übermittelt. Der Betriebsrat wurde auch um Stellungnahme zur beabsichtigten Massenentlassung gebeten. Nachdem am 25.01.2012 ein Verhandlungstermin zwischen der Arbeitgeberseite und dem Betriebsrat über den Interessenausgleich zu keinem Ergebnis geführt hatte, fand am 02.02.2012 eine weitere Verhandlung statt. Nachdem der Interessenausgleich, der von Seiten des Arbeitgebers dem Betriebsrat vorgeschlagen worden war, von diesem abgelehnt wurde, leitete die Beklagte beim Arbeitsgericht ein Verfahren zur Einsetzung einer Einigungsstelle zum Zweck der Verhandlung eines Interessenausgleichs ein. In der Sitzung der Einigungsstelle vom 27.04.2012 wurde festgestellt, dass der Versuch eines Interessenausgleichs gescheitert ist. Gegenüber den Mitarbeitern der Beklagten wurden mit Schreiben vom 28.04.2012

daraufhin Kündigungen ausgesprochen. Auch der Kläger erhielt mit Schreiben vom 28.04. eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.07.2012.

Zuvor war mit Schreiben vom 19.04.2012 der Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung des Klägers angehört worden. Mit Schreiben vom 24.04.2012 zeigte die Beklagte der Agentur für Arbeit die Massenentlassung an. Da der Kläger ein Verfahren zur Anerkennung als Schwerbehinderter betreibt, das noch nicht abgeschlossen ist, hatte die Beklagte vorsorglich unter dem 14.06.2012 beim Integrationsamt Antrag auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers gestellt. Im Rahmen dieser Antragstellung hatte die Beklagte ein Formular des Integrationsamtes betreffend eine Betriebsschließung gem. § 89 Abs. 1 Satz 1 SGB IX (vgl. 258 d. A.) ausgefüllt und dort als Stilllegungszeitpunkt des Betriebes den 29.02.2012 gemäß Beschluss vom 12.01.2012 angegeben. Bezüglich der Frage, inwieweit Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in einem anderen Betrieb bestünden, hatte die Beklagte „nein“ angekreuzt und dies damit begründet, dass die Beklagte nur eine Betriebsstätte habe und diese am 29.02.2012 stillgelegt worden sei. Eine erneute vorsorgliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers erfolgte nach Einholung der Zustimmung des Integrationsamtes mit Schreiben vom 30.06.2012 zum 30.09.2012.

Neben der Beklagten existieren im Bereich B-Stadt und Umgebung weitere GmbHs, die für verschiedene Teilbereiche von B-Stadt, wie die Beklagte selbst, die Zustellung der Zeitungen durchführen. Diese Firmen, z.B. die Zeitungsvertrieb J. GmbH oder die Zeitungsvertrieb K. GmbH, sind ebenfalls Tochterfirmen der F. Den Zustellauftrag, der gegenüber der Beklagten gekündigt worden war, erhielt ab dem 01.03.2012 die Zustellvertrieb B-Stadt City GmbH (künftig ZVM). Bei der Beklagten hatten die Zusteller sogenannte Tourenbücher, in denen die jeweiligen abzuarbeitenden Touren der einzelnen Zusteller festgehalten waren, mit Anmerkungen hinsichtlich einzelner Besonderheiten der Zustellung. Zum Zweck der Zustellung, um insbesondere in die Hauseingänge gelangen zu können und Zugang zu den Briefkästen zu haben, waren zum Teil auch Hausschlüssel an die Zusteller übergeben worden. Diese Hausschlüssel wurden über die G. GmbH an die ZVM weitergeleitet.

In dem vorliegenden Rechtsstreit wendet sich der Kläger gegen die Wirksamkeit der beiden ausgesprochenen Kündigungen. Zuletzt hat er hilfsweise einen Nachteilsausgleichsanspruch geltend gemacht.

Der Kläger war erstinstanzlich der Auffassung, dass die Kündigungen deswegen nicht wirksam seien, weil die Beklagte zusammen mit den Tochterunternehmen der F. Zeitungsvertrieb J. GmbH und Zeitungsvertrieb K. GmbH einen Gemeinschaftsbetrieb bilden würden. Insoweit wäre die Beklagte verpflichtet gewesen, im Rahmen der Sozialauswahl die Arbeitnehmer sämtlicher Beteiligten des Gemeinschaftsbetriebes mit einzubeziehen. Darüber hinaus seien auch bei den anderen Gesellschaften Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten vorhanden gewesen. Zudem sei die Kündigung schon deswegen unwirksam, weil ein Betriebsübergang auf die ZVM vorgelegen habe. Insoweit habe sich die Tätigkeit des Betriebes nicht verändert. Der Gegenstand des Betriebs der Beklagten, nämlich das Austragen sämtlicher Tageszeitungen im Gebiet der Stadtmitte B-Stadt sei auf die ZVM übertragen worden. Sämtliche Mitarbeiter der Beklagten, die sich mit dem neuen Vergütungssystem des F. Verlages einverstanden erklärt hätten, hätten ein Angebot erhalten, auch bei der ZVM weiterzuarbeiten. Die ZVM habe ca. 20 Mitarbeiter der Beklagten tatsächlich übernommen. Auch wesentliche Betriebsmittel der Beklagten seien auf die ZVM übertragen worden, nämlich Schlüssel, Tourenbücher sowie Transportmittel der Zeitungen. Ohne die entsprechenden Schlüssel insbesondere sei es nicht möglich, ca. die Hälfte der zuzustellenden Zeitungen zuzustellen.

Der Kläger beantragte erstinstanzlich:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 28.04.2012 beendet wurde.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 30.06.2012 beendet wurde.

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich:

Klageabweisung.

Die Beklagte war der Auffassung, dass die Kündigung aufgrund der Betriebsstilllegung wirksam sei. Ein Betriebsübergang habe nicht stattgefunden. Infolge der Auftragskündigung sei durch die Gesellschafter der Beklagten beschlossen worden, den Geschäftsbetrieb zum 29.02.2012 vollständig einzustellen. Daher seien auch ab dem 01.03.2012 keine Zeitungen mehr verteilt worden. Das Beschäftigungsbedürfnis für sämtliche bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer sei auf Dauer ersatzlos weggefallen. Eine Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz sei auch nicht möglich gewesen. Eine Sozialauswahl sei nicht durchzuführen gewesen. Es könne offenbleiben, ob die Beklagte mit der Zeitungsvertrieb J. GmbH oder der Zeitungsvertrieb K. GmbH einen gemeinsamen Betrieb gebildet hätte, jedenfalls sei der Gemeinschaftsbetrieb zum Zeitpunkt der Kündigung nicht mehr existent gewesen. Ein Betriebsübergang sei auch nicht erfolgt. Vielmehr habe lediglich zwischen der Beklagten und der ZVM eine Auftragsnachfolge stattgefunden. Die ZVM habe weder die Hauptbelegschaft noch wesentliche Betriebsmittel übernommen. Lediglich 7 der ursprünglich bei der Beklagten beschäftigten Zusteller seien bei der ZVM beschäftigt worden. Tourenbücher habe die ZVM ebenfalls nicht übernommen. Die ZVM habe das Zustellgebiet in völlig neue Zustellbezirke aufgeteilt und habe ohne Zurhilfenahme der Tourenbücher der Beklagten eigene Tourenbücher erstellt. Die ZVM habe lediglich vom Auftraggeber, der G. GmbH, die Hausschlüssel erhalten. Jedoch würden die Schlüssel, ebenso wenig wie die Tourenbücher, nicht den Kern des für die Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs ausmachen.

Das Arbeitsgericht München hat mit dem angefochtenen Endurteil vom 11.12.2012 die Klage abgewiesen und dies damit begründet, dass die Kündigungen sozial gerechtfertigt gewesen seien aufgrund der unternehmerischen Entscheidung der Beklagten, den Betrieb zum 29.02.2012 stillzulegen. Aufgrund des ernsthaften Stilllegungsbeschlusses und auch aufgrund der Durchführung dieses Stilllegungsbeschlusses sei der Beschäftigungsbedarf für den Kläger entfallen. Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen freien Arbeitsplatz hätten nicht vorgelegen. Eine Sozialauswahl habe auch nicht durchgeführt wer-

den müssen, da alle Mitarbeiter der Beklagten gekündigt worden seien und auch der Gemeinschaftsbetrieb, soweit eine solcher mit der Zeitungsvertrieb J. GmbH oder der Zeitungsvertrieb K. GmbH bestanden haben sollte, jedenfalls im Zeitpunkt der Kündigung nicht mehr bestanden habe. Da die Stilllegung bereits greifbare Formen angenommen habe, indem ab dem 01.03.2012 sämtliche Zustellaktivitäten eingestellt worden seien, sei eine unternehmensübergreifende Sozialauswahl nicht mehr vorzunehmen gewesen. Ein Betriebsübergang habe nicht stattgefunden. Insoweit habe eine bloße Auftragsnachfolge auf die ZVM stattgefunden. Allein die Ähnlichkeit des Dienstleistungsauftrages bei der Beklagten und bei der ZVM könne noch nicht zu einem Betriebsübergang führen. Hierzu hätten weitere Umstände hinzukommen müssen. Daran fehle es jedoch. Sächliche Betriebsmittel, die wesentlich sein, d. h. die bei wertender Betrachtungsweise den eigentlichen Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs ausmachen und die somit unverzichtbar zur auftragsgemäßen Verrichtung der Tätigkeit seien, seien nicht übernommen worden. Denn hierfür sei es nicht ausreichend, dass sächliche Betriebsmittel zur Erbringung der Dienstleistung nur erforderlich seien, wie etwa die Hausschlüssel oder auch etwa übergegangene Tourenbücher. Auch die Hauptbelegschaft oder ein wesentlicher Teil der Belegschaft sei auf die ZVM nicht übergegangen. Insoweit sei es auch nicht ausreichend, dass an die Mitarbeiter Angebote zur Weiterarbeit bei der ZVM abgegeben worden seien. Ein Betriebsübergang scheide jedenfalls dann aus, wenn mangels Annahme dieser Angebote durch die Hauptbelegschaft die Identität des Betriebes nicht gewahrt würde. Der Betriebsrat sei insoweit ordnungsgemäß angehört worden. Ebenso sei auch die Massenentlassungsanzeige erfolgt. Da somit bereits durch die Kündigung vom 28.04. das Arbeitsverhältnis der Parteien beendet worden sei, sei auch die Klage gegen die Kündigung vom 30.06.2012, auf die es letztlich nicht ankomme, unbegründet.

Gegen dieses dem Kläger am 18.12.2013 zugestellte Endurteil richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz vom 17.01.2013, am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Der Kläger begründet die Berufung damit, dass die Kündigung vor allem wegen Vorliegens eines Betriebsübergangs unwirksam sei, da die Identität des Betriebes bei der ZVM gewahrt worden sei. Dies ergebe sich zum einen aus der Identität der Tätigkeit, die von

der Beklagten und der ZVM ausgeübt würde. Des Weiteren seien von der ZVM die Tourenbücher und die Haustürschlüssel übernommen worden sowie weitere für die Zustellung von Zeitungen gefertigte Wägen. Diese Betriebsmittel seien auch maßgeblich für die Ausübung der Tätigkeit, da in den Tourenbüchern zum einen die Besonderheiten der jeweiligen Zustellungen festgehalten seien, darüber hinaus ohne die Haustürschlüssel auch ein Großteil der Zustellungen der Zeitungen nicht erfolgen könnten. Außerdem sei auch ein maßgeblicher Teil des Personals durch die ZVM übernommen worden, zumindest in der Form, dass mit den übernommenen Personen der Zustellbetrieb im Wesentlichen aufrechterhalten hätte werden können. Des Weiteren sei jedenfalls hinsichtlich der Übernahme des wesentlichen Personals nicht auf die tatsächliche Übernahme dieses Personals abzustellen, sondern auf das erfolgte Angebot an die Mehrheit der Arbeitnehmer der Beklagten. Im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung hätte aufgrund dieser Angebote die Prognose aufgestellt werden dürfen, dass die Hauptbelegschaft übergeht und damit ein Betriebsübergang vollzogen würde. Schließlich seien auch die Arbeitsbedingungen und die Abrechnungsmodalitäten gleichgeblieben. Auch die Zustellbezirke seien übernommen worden. Selbst wenn ein Betriebsübergang nicht stattgefunden hätte, sei jedenfalls ein Gemeinschaftsbetrieb zwischen der Beklagten und anderen Zustellvertriebs-GmbHs existent gewesen, da auch die maßgeblichen Entscheidungen übergeordnet durch die G. GmbH getroffen würden.

Darüber hinaus war der Kläger zuletzt auch der Auffassung, dass jedenfalls hilfsweise ein Nachteilsausgleichsanspruch bestünde. Die Beklagte habe den Betriebsrat nach Erhalt der Auftragskündigung nicht rechtzeitig hierüber informiert, so dass dieser noch Einfluss auf die Entscheidung der Betriebsstilllegung hätte nehmen können. Die Betriebsstilllegung als Betriebsänderung sei auch bereits begonnen worden, bevor der Interessenausgleich hinreichend verhandelt worden sei. Denn die Betriebsstilllegung sei bereits mit dem 29.02.2012 vollzogen worden, was auch die Anhörung beim Integrationsamt zeige. Zudem seien die Mietverträge für die Verteilerstellen bereits zu diesem Zeitpunkt gekündigt gewesen. Jedenfalls seien auch die Vorgaben des EuGH in Hinblick auf die Massenentlassungsrichtlinie nicht hinreichend beachtet worden. Insoweit sei das Konsultationsverfahren weder rechtzeitig noch ausreichend durchgeführt worden. Jedenfalls müsse sich die Beklagte auch die Entscheidung zur Kündigung des Auftrages durch die Konzernmut-

ter zurechnen lassen. Hierdurch sei zum 29.02.2012 durch Auftragskündigung und Übertragung auf die ZVM mit der Betriebsänderung bereits begonnen worden.

Im Termin vom 15.05.2013 erging Versäumnisurteil, wonach die Berufung des Klägers kostenpflichtig zurückgewiesen wurde. Gegen dieses dem Kläger am 21.05.2013 zugestellte Versäumnisurteil hat dieser mit Schriftsatz vom 27.05.2013, am 28.05.2013 beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, Einspruch eingelegt und zuletzt folgende Anträge gestellt:

1. Auf den Einspruch hin wird das Versäumnisurteil vom 15.05.2013, zugestellt am 21.05.2013, des Landesarbeitsgerichts München aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 28.04.2012 und nicht durch die Kündigung vom 30.06.2012 beendet wurde, sondern unverändert fortbesteht.

Hilfsweise, für den Fall, dass die Kündigungsschutzklage abgewiesen wird:

3. Die Beklagte wird zur Zahlung einer Abfindung an den Kläger gem. § 113 BetrVG i.V.m. § 10 KSchG, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, verurteilt.

Die Beklagte beantragte zuletzt:

1. Es wird beantragt, das Versäumnisurteil vom 15.05.2013 aufrecht zu erhalten.
2. Die Klage und der Hilfsantrag werden abgewiesen.

Die Beklagte war der Auffassung, dass jedenfalls kein Betriebsübergang stattgefunden habe, da die ZVM keine wesentlichen Betriebsmittel von der Beklagten übernommen habe, insbesondere keine Handwagen und keine Tourenbücher. Tourenbücher seien nach neuer Aufteilung der Zustellgebiete durch die ZVM neu erstellt worden. Des Weiteren seien auch keine maßgeblichen früheren Mitarbeiter der Beklagten übernommen worden, weder die Verwaltungsbelegschaft noch ein wesentlicher Teil der Zusteller. Lediglich die Hausschlüssel würden weiter genutzt. Zudem sei die Klage schon nicht schlüssig, weil nach eigener Argumentation des Klägers jedenfalls im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungen kein Arbeitsverhältnis mehr mit der Beklagten bestanden hätte, infolge des Betriebsübergangs. Schon insoweit könne die Klage keinen Erfolg haben. Darüber hinaus sei die Kündigung nicht unwirksam, weil ein Gemeinschaftsbetrieb bestanden hätte. Dieser sei jedenfalls im Zeitpunkt der Kündigung nicht mehr vorhanden gewesen. Der Kläger habe darüber hinaus auch keinen Anspruch auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs, da die Beklagte vor dem Scheitern des Interessenausgleichs keine maßgeblichen unumkehrbaren Maßnahmen getroffen habe. Die Beklagte habe daher mit der Betriebsänderung erst durch Ausspruch der Kündigungen und damit nach Scheitern des Interessenausgleichs begonnen. Vorher seien lediglich die Mitarbeiter nicht beschäftigt worden. Die Verteilerzentren seien auch erst später aufgelöst worden. Die Kündigungen der Mietverträge seien bezüglich eines Verteilzentrums schon im Jahr 2011 vor der Auftragskündigung, bezüglich eines weiteren Verteilzentrums erst am 23.05.2012 erfolgt. Zudem sei der Sachvortrag des Klägers diesbezüglich verspätet erbracht worden. Ein Verstoß gegen die EU-Massenentlassungsrichtlinie führe nicht zum Nachteilsausgleichsanspruch. Der Betriebsrat sei zudem ausreichend informiert worden. In die Mitteilung des Integrationsamtes sei als Stilllegungszeitpunkt der 29.02.2012 eingetragen worden, da ab diesem Zeitpunkt eine Beschäftigung der Mitarbeiter nicht mehr stattgefunden habe. Dies allein führe aber noch nicht zum Beginn der Betriebsänderung. Insoweit seien auch die Vorschriften nach dem SGB IX und dem Betriebsverfassungsrecht hinsichtlich des Begriffes der Betriebsstilllegung nicht identisch. Erst mit Ausspruch der Kündigungen der Arbeitsverhältnisse habe die Betriebsänderung begonnen und somit nach Scheitern der Interessenausgleichsverhandlungen.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 17.01.2013, 18.03.2013, 22.04.2013, 27.05.2013, 31.05.2013, 02.07.2013, 09.07.2013, 20.07.2013, 05.08.2013 sowie auf die Sitzungsniederschriften vom 15.05.2013 und 24.07.2013 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist unbegründet, der Hilfsantrag ist begründet.

I.

Die gem. § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO) und daher zulässig. Auch die hilfsweise erfolgte Klageerweiterung in der Berufungsinstanz ist gem. § 533 Nr. 1 ZPO zulässig, da die Beklagte in die Klageerweiterung eingewilligt hat.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet, der erst in der Berufungsinstanz erhobene Hilfsantrag begründet.

1. Insoweit sich die Berufung des Klägers gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts richtet, wonach die Kündigung vom 28.04.2012 das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wirksam beendet hat und insoweit es auf die Wirksamkeit der Kündigung vom 30.06.2012 nicht ankam, ist die Berufung jedenfalls unbegründet.

Das Gericht konnte es insoweit dahingestellt sein lassen, ob tatsächlich ein Betriebsübergang stattgefunden hat. Denn mit dem Antrag festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis

nicht durch die Kündigung vom 28.04.2012 und auch nicht durch die Kündigung vom 30.06.2012 beendet worden ist, kann der Kläger keinen Erfolg haben, denn die Klage ist insoweit unschlüssig als die Unwirksamkeit der Kündigung damit begründet wird, dass vor dem Zugang der Kündigung ein Betriebsübergang stattgefunden hat. Denn nach der punktuellen Streitgegenstandstheorie hängt der Erfolg im Kündigungsschutzprozess auch davon ab, dass zum Zeitpunkt der Kündigung noch ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien besteht. Damit geht die Kündigung eines Betriebsveräußerers nach Betriebsübergang mangels bestehenden Arbeitsverhältnisses ins Leere, eine gleichwohl erhobene Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung ist aber unbegründet, denn ein Arbeitsverhältnis besteht schon nach dem eigenen Vorbringen des Klägers, nicht mehr (vgl. BAG Urteil vom 20.03.2003 – 8 AZR 312/02; Urteil vom 15.12.2005 – 8 AZR 202/05).

Soweit also der Kläger behauptet, dass ein Betriebsübergang stattgefunden hat, kann dieser nach den eigenen Darlegungen des Klägers an und für sich nur zum 01.03.2012 eingetreten sein, zu dem Zeitpunkt, als der Zustellungsauftrag gekündigt war und damit der Betrieb, nach Behauptung des Klägers zusammen mit Betriebsmitteln wie etwa Tourenbüchern und Schlüsseln, auf die ZVM übertragen wurde. Zu diesem Zeitpunkt war aber die Kündigung noch nicht ausgesprochen, sondern sie wurde erst unter dem 28.04.2012 erklärt. Damit liefe ein Kündigungsschutzantrag des Klägers leer.

Sollte ein Betriebsübergang nicht stattgefunden haben, wäre die Kündigung auch nicht aus anderen Gründen unwirksam, sie ist vielmehr gemäß § 1 KSchG wegen Betriebsstilllegung aus dringenden betrieblichen Gründen gerechtfertigt.

a) Insoweit sich der Kläger darauf berufen hat, dass die Kündigung auch deswegen unwirksam sei, da jedenfalls im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung von einem Betriebsübergang aufgrund einer anzustellenden Prognose ausgegangen werden musste und insoweit die Kündigung deswegen unwirksam ist, so ist dem ebenfalls nicht zu folgen. Der Kläger hat sich insoweit darauf gestützt, dass den Mitarbeitern der Beklagten, insbesondere den Zustellern, Angebote unterbreitet worden wären, zur ZVM zu wechseln. Der Kläger geht dabei davon aus, dass dieses Angebot an alle Mitarbeiter unterbreitet wurde und insoweit im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung von einer Übernahme der Hauptbelegschaft auszugehen gewesen wäre, was bei einem betriebsmittelarmen Betrieb für

einen Betriebsübergang an sich ausreichend wäre. Dieser Ansicht kann aber nicht gefolgt werden, weil maßgeblich für die Unwirksamkeit der Kündigung die Tatsache ist, dass es tatsächlich zum Betriebsübergang kommt. Entscheidend für das Vorliegen eines Betriebsübergangs und des Schutzes der Arbeitnehmer ist es, ob die wirtschaftliche Einheit übergeht in Form einer tatsächlichen Identitätswahrung. Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. z.B. Urteil vom 15.12.2011 – 8 AZR 197/11) wie auch der des EuGH (vgl. z.B. Urteil vom 20.01.2011 – C-463/09). Kommt es nicht zur Weiterbeschäftigung des für die Identitätswahrung relevanten Anteils der Arbeitnehmer, so nutzt der Auftragsnachfolger gerade nicht die vom alten Auftragnehmer in der personellen Verbundenheit geschaffene Organisationsstruktur. Das Bundesarbeitsgericht hat in der oben angeführten Entscheidung bereits zum Ausdruck gebracht, dass die Tatsache, dass Übernahmeangebote unterbreitet wurden, zu keiner anderen rechtlichen Bewertung führt. Aufgrund der Unterbreitung der Angebote hat im Grunde genommen die Belegschaft selbst es in der Hand, einen Betriebsübergang herbeizuführen oder nicht. Damit wird aber der § 613 ArbGG nicht umgangen, sondern seine Voraussetzungen auf der Tatbestandsseite treten nicht ein. Sowie es dem Übernehmer frei steht, ob er materielle und/oder immaterielle Betriebsmittel des Veräußerers übernimmt und damit einen Betriebsübergang auslöst, steht es dem Auftragsnachfolger frei, ob er die nach Zahl und Sachkunde für eine Identitätswahrung kritische Masse der Belegschaft des früheren Auftragnehmers durch Abschluss von Arbeitsverträgen willentlich weiterbeschäftigt oder nicht. Genauso ist es Sache der einzelnen Arbeitnehmer, ob sie mit dem Auftrags- oder Funktionsnachfolger Arbeitsverträge schließen. Insoweit die wesentliche Masse der Belegschaft nicht übernommen wird, findet gerade kein Betriebsübergang statt. Insoweit ist auch die Kündigung nicht unwirksam.

b) Soweit sich der Kläger auf das Bestehen eines Gemeinschaftsbetriebes und einer eventuell infolge dessen anzustellende Sozialauswahl berufen hat bzw. auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in anderen Betriebsteilen eines Gemeinschaftsbetriebes, so ist der Kläger schon dem erstinstanzlichen Urteil insoweit nicht maßgeblich entgegengetreten, als dieses diese Argumentation deswegen abgelehnt hat, weil der Gemeinschaftsbetrieb im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits aufgelöst war durch Stilllegung des Betriebs der Beklagten bzw. die beabsichtigte Stilllegung, die bereits greifbare Formen angenommen hatte. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die greifbaren Formen bereits ange-

nommen, da die Beklagte bereits zum Zeitpunkt der Kündigung das Interessenausgleichsverfahren bezüglich der beabsichtigten Betriebsstilllegung abgeschlossen hatte. Die Beklagte hatte bereits im Januar den Betriebsrat über die beabsichtigte Betriebsstilllegung informiert und im Anschluss daran mit dem Betriebsrat verschiedene Verhandlungen geführt, einschließlich einer Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens. Darüber hinaus waren auch die entsprechenden Informationen an den Betriebsrat bezüglich der beabsichtigten Kündigungen sowie auch die Massenentlassungsanzeige erfolgt. Insoweit hatte die Entscheidung der Beklagten, den Betrieb stillzulegen, bereits greifbare Formen angenommen. Ist im Zeitpunkt der Kündigung einer der Betriebe, die einen Gemeinschaftsbetrieb gebildet haben, stillgelegt, so sind damit in der Regel die Arbeitgeberfunktionen im Bereich der sozialen und personellen Angelegenheiten sowie die unternehmerischen Funktionen im Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten dem vormals einheitlichen Leitungsapparat der beteiligten Unternehmen entzogen, der Gemeinschaftsbetrieb aufgelöst. In diesem Fall ist die „gemeinsame Klammer“, die eine unternehmensübergreifende Sozialauswahl veranlasst hat, entfallen. Gleiches gilt auch, wenn im Zeitpunkt der Kündigung der eine der Betriebe, die zusammen einen Gemeinschaftsbetrieb gebildet haben, zwar noch nicht stillgelegt ist, aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung, die bereits greifbare Formen angenommen hat, aber feststeht, dass er bei Ablauf der Kündigungsfrist des Arbeitnehmers stillgelegt sein wird. Der Kläger hat keine maßgeblichen Gesichtspunkte hier vorgebracht, warum der Gemeinschaftsbetrieb zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung noch nicht aufgelöst gewesen sein sollte. Daher greifen auch insoweit die gegen die Wirksamkeit der Kündigung vorgebrachten Argumente nicht ein.

Da somit die Kündigungsschutzklage weder im Falle des Vorliegens eines Betriebsübergangs, noch im Falle des Fehlens eines Betriebsübergangs Erfolg haben kann, war die Berufung als unbegründet zurückzuweisen.

2. Dem Hilfsantrag war jedoch stattzugeben, da der Kläger gem. § 113 Abs. 3 i.V.m. Abs. 1 BetrVG Anspruch auf Zahlung einer Abfindung wegen Nachteilsausgleichs hat. Die Betriebsstilllegung hatte mit dem 01.03.2012, also vor Beendigung der Interessenausgleichsverhandlungen begonnen.

a) Nach § 113 Abs. 3 i.V.m. Abs. 1 BetrVG kann ein Arbeitnehmer vom Unternehmer die Zahlung einer Abfindung verlangen, wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung nach § 111 BetrVG durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden. Der Anspruch entsteht, sobald der Unternehmer mit der Durchführung der Betriebsänderung begonnen hat, ohne bis dahin einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben. Der Unternehmer beginnt mit der Durchführung einer Betriebsänderung, wenn er unumkehrbare Maßnahmen ergreift und damit vollendete Tatsachen schafft. Eine Betriebsänderung in Form der Stilllegung besteht in der Aufgabe des Betriebszwecks unter gleichzeitiger Auflösung der Betriebsorganisation für unbestimmte, nicht nur vorübergehende Zeit. Ihre Durchführung beginnt, sobald der Unternehmer unumkehrbare Maßnahmen zur Auflösung der betrieblichen Organisation ergreift. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn er die bestehenden Arbeitsverhältnisse zum Zweck der Betriebsstilllegung kündigt (vgl. BAG Urteil vom 30.05.20016 – 1 AZR 25/05; Urteil vom 16.05.2007 – 8 AZR 693/06).

b) Die Beklagte hat zwar die streitgegenständliche Kündigung erst zum 28.04.2012 ausgesprochen und damit jedenfalls nach Abschluss der Interessenausgleichsverhandlungen, welche letzten Endes in der Einigungsstelle am 27.04.2012 für gescheitert erklärt wurden und damit beendet waren. Auf diesen Zeitpunkt war jedoch nicht abzustellen, da jedenfalls zum 29.02.2012 die Betriebsstilllegung bereits durch Kündigung des Zustellauftrages und durch Übertragung auf die ZVM in der Durchführung begonnen hatte. Denn zu diesem Zeitpunkt stand letzten Endes fest, dass die Arbeitsplätze der Mitarbeiter entfallen, weil keine andere Anschlussbeschäftigungsmöglichkeit mehr für sie bestehen würde.

aa) Das Bundesarbeitsgericht hat in der Entscheidung vom 16.05.2007 (8 AZR 693/06) den Zeitpunkt der Übernahme eines Aufgabenbereiches einer Gesellschaft von einer anderen Gesellschaft, welche daraufhin den ursprünglich mit diesem Aufgabenbereich betrauten Teilbetrieb stillgelegt hat, als maßgeblichen Beginn der Betriebsänderung angesehen. Darin liege nicht mehr nur die Vorbereitungsmaßnahme, sondern der Beginn der Betriebsstilllegung, weil zu diesem Zeitpunkt bereits die Arbeitsplätze des Teilbetriebes, der stillgelegt werden soll, zur Disposition stehen.

Gleiches gilt im vorliegenden Fall. Mit der Kündigung des Zustellauftrages und der Übertragung dieses Zustellauftrages an die ZVM war die Beschäftigungsmöglichkeit der Zusteller bei der Beklagten praktisch entfallen. Dies hat die Beklagte selbst in ihrer Mitteilung an den Betriebsrat vom 12.01.2012 (Bl. 221 f. d. A.), in der der Betriebsrat über die Entscheidung der Betriebsstilllegung informiert wurde, zum Ausdruck gebracht. Die Beklagte hat dem Betriebsrat mitgeteilt, dass die G. GmbH der Geschäftsführung auf Nachfrage ausdrücklich erklärt habe, zu Verhandlungen über einen neuen Dienstleistungsvertrag, auch zu geänderten Konditionen, nicht bereit zu sein. Die Beklagte hätte eine materielle Verschlechterung der Konditionen, insbesondere eine weitere Absenkung der Vergütung, aufgrund ihrer Kostenstruktur ohnehin nicht mitgehen können. Die Gesellschafterversammlung habe daraufhin heute beschlossen, die Geschäftstätigkeit des Unternehmens zum Ablauf des 29.02.2012 endgültig einzustellen. Dieser Beschluss erfolge vor dem Hintergrund, dass einziger Unternehmensgegenstand und Betriebszweck der Beklagten die Verteilung von Zeitungen im Zentrum von B-Stadt sei und mangels anderer Nachfrager nicht erkennbar sei, wie der Betrieb ohne den Auftrag der G. GmbH fortgeführt werden könne. Insbesondere verfüge die Beklagte weder über das Know-how noch das Personal, um in anderen Geschäftsfeldern kurzfristig bestehen zu können. Der Beschluss sei daher alternativlos. Für die Arbeitnehmer der Beklagten bedeute dies, dass ab 01.03.2012 keine Beschäftigungsmöglichkeiten mehr bestehen würden. Die Verteilerstellen würden geschlossen, die Mietverträge gekündigt. Damit hat die Beklagte selbst eindeutig zum Ausdruck gebracht, dass mit der Kündigung des Zustellauftrages und letzten Endes mit der Tatsache, auch nicht mehr in den Genuss des neuen Auftrages zu kommen, die Beschäftigungsmöglichkeiten und damit die Arbeitsplätze der Mitarbeiter zur Disposition gestellt würden, d.h. endgültig wegfallen würden, da auch eine andere Beschäftigungsmöglichkeit nicht mehr in Betracht käme.

cc) Zwar ist an und für sich die Fassung des Betriebsstilllegungsbeschlusses selbst noch nicht als maßgeblicher Beginn der Betriebsstilllegung anzusehen, da es tatsächlich auf das Treffen von unumkehrbaren Maßnahmen ankommt. Gleiches gilt für die bloße Nichtbeschäftigung der Arbeitnehmer (vgl. BAG Ur. v. 30.05.06 – 1 AZR 25/05; Ur. v. 22.11.05 – 1 AZR 407/04). Des Weiteren ist der Beklagten auch zuzugeben, dass sie nicht selbst, anders als im Fall des Bundesarbeitsgerichts (8 AZR 693/06), eine Maßnahme durchgeführt hat, sondern diese Maßnahme letzten Endes von einer anderen Kon-

zerngesellschaft, der G. GmbH, getroffen wurde. Die Beklagte selbst hat damit an sich keine unumkehrbaren Maßnahmen ergriffen. Der Kläger konnte auch nicht den Nachweis erbringen, dass diese Stilllegung bereits etwa im Januar oder jedenfalls vor dem 27.04.2012 durch Kündigung der Mietverträge der Verteilerzentren begonnen worden wäre. Denn die Beklagte hat dargelegt, dass bezüglich der drei Verteilerzentren die eine Kündigung bereits vor Kündigung des Zustellauftrages erfolgt wäre, wegen geplanter Zusammenlegung der Verteilerzentren, die Kündigung der Räumlichkeiten des zweiten Verteilerzentrums erst am 23.05.2012 erfolgt wäre. Soweit sich die Beklagte zum Zeitpunkt der Kündigung des dritten Verteilerzentrums nicht geäußert hat, war dies jedenfalls prozessual nicht zu berücksichtigen, weil der Kläger die Behauptung der Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt verspätet erbracht hatte und infolge der Verspätung eine Verzögerung des Rechtsstreits eingetreten wäre. Der Kläger hatte sich erstmalig in der mündlichen Verhandlung vom 24.07.2013 darauf berufen, dass die Kündigung der Mietverträge frühzeitig erfolgt wäre. Zu diesem Zeitpunkt konnte aber mangels vorliegender Unterlagen der Kündigungszeitpunkt nicht abgeklärt werden. Auch vor dem Verkündungstermin konnte die Beklagte infolge Erkrankung des Geschäftsführers eine Klärung nicht herbeiführen. Dem Kläger wäre es aber ohne Weiteres möglich gewesen rechtzeitig vor der mündlichen Verhandlung den Sachvortrag zu bringen. Da der Kläger somit seinen Verpflichtungen nach §§ 282, 296 Abs. 2 ZPO nicht hinreichend nachgekommen ist durch entsprechenden Vortrag rechtzeitig vor der mündlichen Verhandlung und hierdurch eine Verzögerung des Rechtsstreits eingetreten wäre, war dieses Vorbringen nicht mehr zu berücksichtigen. Soweit der Kläger nach Schluss der mündlichen Verhandlung den Sachvortrag erneut gebracht hat und dieser nicht unstreitig gestellt wurde, war er wegen § 296 a ZPO nicht mehr zu berücksichtigen.

Es lag somit zunächst keine Maßnahme der Beklagten vor, die den Beginn der Betriebsänderung dargestellt hätte. Die Beklagte muss sich aber das Verhalten der G. GmbH zu-rechnen lassen.

dd) Die G. GmbH ist wie die Beklagte und die anderen Zustellunternehmen ein Tochterunternehmen der H. GmbH. Sie sind Teil des Konzerns der F. In dieser Konzernstruktur war die Beklagte abhängig von dem Auftrag der G. GmbH, wie das oben genannte Schreiben an den Betriebsrat zeigt. So konnten die beherrschenden Unternehmen, wie

z.B. die H. GmbH, die Anteilseigner der Beklagten selbst ist, über die G. GmbH als Tochterunternehmen, die betriebliche Grundlage der Beklagten entziehen und damit die Betriebsstilllegung auslösen. Es kann daher nicht darauf ankommen, ob die Beklagte selbst durch eine Maßnahme die Betriebsstilllegung ausgelöst hat oder aber das beherrschende Unternehmen im Rahmen der Konzernstrukturen.

Hierfür spricht auch die Tatsache, dass die Massenentlassungsrichtlinie, die Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 davon spricht, dass vor Massenentlassungen der Betriebsrat rechtzeitig informiert und konsultiert werden muss. Insbesondere soll nach dieser Richtlinie der Zweck dieser Konsultationsverpflichtung darin bestehen, Einfluss nehmen zu können darauf, ob und wie Massenentlassungen stattfinden müssen. Die Richtlinie sieht dabei vor, dass auch im Rahmen von Konzernstrukturen Entscheidungen im Rahmen des Konzerns, die sich auf Tochterunternehmen auswirken, die Konsultationspflichten auslösen. Um die entsprechenden Konsultationsverpflichtungen abzusichern, sollen auch hinreichende Sanktionen ergriffen werden. Insofern erscheint es angebracht, die Konsultationsverpflichtungen auch dadurch abzusichern, dass ein Nachteilsausgleichsanspruch gewährt wird. Die Beklagte und andere Konzernunternehmen haben aber den Betriebsrat nicht dahingehend informiert, dass geplant sei, den Zustellungsauftrag zu kündigen und hierdurch dem Betriebsrat die Möglichkeit gegeben, auf diese Entscheidung einzuwirken. Die Information erfolgte erst nach Fassung des Stilllegungsbeschlusses und weit nach Kündigung des Zustellauftrages. So wie aber das Interessenausgleichsverfahren auch dazu dienen soll, dass der Betriebsrat rechtzeitig zu Ob und Wie der Betriebsänderung Stellung nehmen und hierauf Einfluss nehmen kann (Fitting BetrVG 25. Aufl. § 111 Rn. 107 m.w.N.), gleiches für eine anstehende Massenentlassung gilt, welche im vorliegenden Falle ebenfalls gegeben ist, so kann nicht allein auf Maßnahmen des Tochterunternehmens abgestellt werden, sondern muss auf Entscheidungen im Konzern abgestellt werden, die letzten Endes eine Betriebsstilllegung auslösen. Diese Maßnahme des Konzernunternehmens muss sich letztlich die Beklagte zu-rechnen lassen wie eigenes Verhalten. Ansonsten wären im Rahmen von Konzernstrukturen Missbrauchsgestaltungen denkbar, die durch Verlagerung von Entscheidungen dazu führen, dass die jeweilige Arbeitgeberseite von Nachteilsausgleichsansprüchen unbehelligt bleibt, obwohl maßgebliche, die Betriebsänderung bereits einleitende Maßnahmen, durch Konzernunternehmen durchgeführt werden.

Für diese Ansicht spricht auch die Tatsache, dass die Beklagte selbst noch im Rahmen ihres Antrages beim Integrationsamt wegen der Zustimmung zu einer beabsichtigten Kündigung des Klägers im Mai 2012 in das entsprechende Formular (Bl. 258 d. A.) eingetragen hat, dass der maßgebliche Stilllegungszeitpunkt der 29.02.2012 ist und die einzige Betriebsstätte der Beklagten am 29.02.2012 stillgelegt wurde. Auch diese Äußerungen der Beklagten gegenüber dem Integrationsamt sprechen dafür, dass sich die Beklagte darüber bewusst war, dass zu diesem Zeitpunkt die Stilllegung stattgefunden hatte, durch Verlust des Auftrages und Übertragung an eine andere Gesellschaft, was unausweichlich zum Verlust von Arbeitsplätzen führen musste. Der Begriff der Betriebseinstellung i.S.d. § 89 Abs.1 S.1 SGB IX unterscheidet sich auch nicht vom Begriff der Betriebsstilllegung im Sinne des § 111 BetrVG. Bei beidem geht es um die dauerhafte Aufgabe des Betriebszweckes (vgl. Rolfs in Erfurter Kommentar § 89 SGB IX Rnr.5).

Da somit mit der Betriebsänderung bereits mit Ablauf des 29.02.2012 begonnen wurde, zu diesem Zeitpunkt aber das Interessenausgleichsverfahren noch nicht abgeschlossen war, der Kläger infolge der Betriebsänderung aber seinen Arbeitsplatz verliert, hat der Kläger Anspruch auf den Nachteilsausgleichsanspruch.

c) Die Höhe richtet sich insoweit nach den §§ 9, 10 KSchG. Für den Kläger kam insoweit infolge seines Alters und der Betriebszugehörigkeit von 19 Jahren die Grenze von bis zu 15 Monatsgehältern in Betracht. Aufgrund des Alters des Klägers und aufgrund der Betriebsbedingtheit der Kündigung erscheint es insoweit als sachgerecht, eine Abfindung in Höhe eines halben Bruttomonatsentgelts pro Beschäftigungsjahr zuzusprechen, also mithin einen Betrag von € 9.500,00. Dabei schlagen zu Gunsten des Klägers, wie dargelegt, vor allem sein Alter und seine Betriebszugehörigkeit zu Buche. Andererseits ist zu berücksichtigen, dass der Kläger mit der bisher ausgeübten Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt verhältnismäßig gute Chancen für eine Alternativbeschäftigung haben dürfte, nachdem entsprechende Zusteller, selbst von der Beklagten bzw. der ZVM gesucht werden. Die von Seiten des Klägers angegebene Schwerbehinderung war nicht zu berücksichtigen, da diese nach dem Sachvortrag auch des Klägers bisher noch nicht festgestellt wurde. Darüber hinaus bestehen keine weiteren Besonderheiten, die eine besondere Erhöhung oder Herabsetzung der Abfindung rechtfertigen würden.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO und berücksichtigt das jeweilige Ob- und Unterliegen der Parteien. Nachdem die Berufung zurückgewiesen wurde und insoweit der Kläger unterlegen ist, dem Begehren auf Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses aber ein höherer Wert beizumessen ist, als dem Nachteilsausgleichsanspruch, war entsprechend 2/3 zu 1/3 zu quoteln.

4. Die Revision war zuzulassen, da dem Rechtsstreit insoweit grundsätzliche Bedeutung zukommt, als in der höchstrichterlichen Rechtsprechung noch nicht geklärt ist, ob im Falle des Nachteilsausgleichs nur Maßnahmen des Arbeitgebers selbst, die die Betriebsänderung einleiten, zu berücksichtigen sind oder etwa im Konzern Maßnahmen anderer Konzernunternehmen. Im Übrigen kommt dem Rechtsstreit keine grundlegende Bedeutung zu, die über den Einzelfall hinausgehen würde, so dass auch keine Veranlassung bestand, die Revision im Übrigen zuzulassen. Insoweit wird auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde verwiesen. Ansonsten wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

- 21 -

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter

<http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Neumeier

Kießling

Kleehaupt