

- Abschrift -



◀ Mdt. Z. Ktn. Rücksprache	Wiedervortage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Oldenburg		
11. Nov. 2022		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

## Arbeitsgericht Oldenburg

Im Namen des Volkes

### Urteil

**4 Ca 133/22**

In dem Rechtsstreit

Verkündet am: 24.10.2022

..... Gerichtsamtsinspektorin  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:  
DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Oldenburg,  
Rechtsschutzsekretäre Ass. jur. Dominik Koos u.a.,  
Kaiserstraße 4-6, 26122 Oldenburg

gegen

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:  
Rechtsanwälte

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Oldenburg  
auf die mündliche Verhandlung vom 24.10.2022  
durch den Direktor des Arbeitsgerichts ... als Vorsitzenden sowie die ehrenamtliche Rich-terin  
Frau ...und den ehrenamtlichen Richter Herrn ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. **Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, gemäß des Entgelttarifvertrags zwischen dem Unternehmerverband des Kraftfahrzeuggewerbes Niedersachsen-Bremen e.V. und der IG Metall Bezirksleitungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Küste und Nordrhein-Westfalen entsprechend der aktuellen Entgelttabelle 2022 ein monatliches Arbeitsentgelt von 4.280,40 Euro brutto zu zahlen.**
2. **Die Beklagte wird verurteilt, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. Februar 2022 an den Kläger zu zahlen.**
3. **Die Beklagte wird verurteilt, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. März 2022 an den Kläger zu zahlen.**
4. **Die Beklagte wird verurteilt, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. April 2022 an den Kläger zu zahlen.**
5. **Die Beklagte wird verurteilt, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. Mai 2022 an den Kläger zu zahlen.**
6. **Die Beklagte wird verurteilt, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. Juni 2022 an den Kläger zu zahlen.**
7. **Die Beklagte wird verurteilt, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. Juli 2022 an den Kläger zu zahlen.**
8. **Die Beklagte wird verurteilt, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. August 2022 an den Kläger zu zahlen.**
9. **Die Beklagte wird verurteilt, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. September 2022 an den Kläger zu zahlen.**
10. **Die Beklagte wird verurteilt, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. Oktober 2022 an den Kläger zu zahlen.**
11. **Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als Nachteilsausgleich 34.334,40 Euro mit einer Fälligkeit zum 01. November 2022 zu zahlen.**
12. **Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.**
13. **Der Streitwert wird auf 38.675,10 Euro festgesetzt.**

## Tatbestand

Die Parteien streiten um Nachteilsausgleich sowie um Differenzvergütung wegen untertariflicher Bezahlung. Der am 12. November 1958 geborene Kläger war seit dem 01. Januar 2001 als Serviceberater bei der Beklagten beschäftigt, welche ein Autohaus betreibt. Es besteht ein Betriebsrat. Die Geltung der Tarifverträge für das Kfz-Handwerk war vereinbart. Mit Schreiben vom 29. März 2022 hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis wegen beabsichtigter Betriebsstilllegung zum 31. Oktober 2022 gekündigt. Die hiergegen erhobenen Kündigungsschutzanträge hat der Kläger zwischenzeitlich zurückgenommen. Hintergrund der beabsichtigten Betriebsstilllegung ist die Kündigung des Händlervertrages zum 31. Oktober 2022 durch den Automobilhersteller. Verhandlungen über einen Interessenausgleich zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat wurden nicht geführt. Hinsichtlich der Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb der Beklagten wird Bezug genommen auf die Anlage zum Schriftsatz der Klägerseite vom 31. Mai 2022.

Der Kläger ist der Auffassung, es sei von einer regelmäßigen Anzahl der Beschäftigten von mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern auszugehen. Dementsprechend bestehe ein Anspruch auf Nachteilsausgleich, wobei eine Höhe von 20.527,65 € angemessen sei.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, gemäß des Entgelttarifvertrags zwischen dem Unternehmerverband des Kraftfahrzeuggewerbes Niedersachsen-Bremen e.V. und der IG Metall Bezirksleitungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Küste und Nordrhein-Westfalen entsprechend der aktuellen Entgelttabelle 2022 ein monatliches Arbeitsentgelt von 4.280,40 Euro brutto zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. Februar 2022 an den Kläger zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. März 2022 an den Kläger zu zahlen,
4. die Beklagte zu verurteilt, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. April 2022 an den Kläger zu zahlen,
5. die Beklagte zu verurteilen, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. Mai 2022 an den Kläger zu zahlen,
6. die Beklagte zu verurteilen, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. Juni 2022 an den Kläger zu zahlen,

7. die Beklagte zu verurteilen, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. Juli 2022 an den Kläger zu zahlen,
8. die Beklagte zu verurteilen, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. August 2022 an den Kläger zu zahlen,
9. die Beklagte zu verurteilen, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. September 2022 an den Kläger zu zahlen,
10. die Beklagte zu verurteilen, 482,30 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus seit dem 01. Oktober 2022 an den Kläger zu zahlen,
11. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger eine Abfindung zu zahlen, deren Höhe durch das Gericht gemäß § 10 KSchG festzusetzen ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, es sei von einer regelmäßigen Anzahl der Beschäftigten von lediglich 17 Arbeitnehmern auszugehen. Der erforderliche betriebliche Aufwand sei zurückgegangen, wie sich dies aus der allgemeinen Krise des Kfz-Gewerbes ergebe. In den Bereichen Verkauf, Service und Reparatur seien erhebliche Rückgänge des Betriebsaufwandes zu verzeichnen mit der Folge eines dauerhaften Rückganges des Personalbedarfes. Dies zeige sich hinsichtlich des im Lauf des Jahres 2021 erfolgten Ausscheidens von Mitarbeitern ohne einen entsprechenden Ersatz durch Neueinstellungen. Hierfür habe auch gar kein Bedarf bestanden, auch im Hinblick auf die langfristige Erkrankung von drei Mitarbeitern - gleichfalls ohne entsprechenden Ersatz. Weiteres Indiz für einen fehlenden Ersatzbedarf sei zudem gewesen, dass im Zeitraum Oktober 2021 bis März 2022 die Anzahl der entstandenen Überstunden monatlich lediglich zwischen ca. 130 und etwa 200 Stunden geschwankt habe. Die klägerseitigen Vorstellungen zur Höhe der Abfindung schließlich seien weit übersetzt.

Im Übrigen wird zur Ergänzung des Tatbestandes auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist zulässig und in vollem Umfang begründet. Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch auf Nachteilsausgleich zu. Hinsichtlich der Ansprüche auf Differenzvergütungen steht dem Kläger der Anspruch in voller Höhe zu. Die Ansprüche sind weder dem Grunde noch der Höhe nach von der Beklagten in Abrede gestellt worden.

Der Anspruch auf Nachteilsausgleich folgt aus §§ 113 Abs. 3 BetrVG, 10 KSchG. Entgegen der Auffassung der Beklagten stellt die Stilllegung des Betriebes zum 31. Oktober 2022 eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG dar, weil von in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern auszugehen ist.

Allein die letztere Voraussetzung steht zwischen den Parteien im Streit. Die Stilllegung des Betriebes stellt eine Betriebsänderung dar, welche wesentliche Nachteile für die Belegschaft haben kann. Ebenfalls außer Streit steht, dass ein Interessenausgleich mit dem Betriebsrat nicht versucht wurde.

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Feststellung der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer ist die der Betriebsänderung zu Grunde liegende unternehmerische Entscheidung. Hier hat die Beklagte vorgetragen, die Entscheidung zur Betriebsstilllegung sei Anfang des Jahres 2022 erfolgt.

Zu diesem Zeitpunkt waren bei der Beklagten nicht mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Auch dies steht außer Streit.

Allerdings hat der Gesetzgeber hinsichtlich der Anzahl der wahlberechtigten Beschäftigten ausdrücklich nicht auf eine Betrachtung zu einem ganz bestimmten Zeitpunkt abgestellt. Deutlich wird dies dadurch, dass auf die regelmäßige Anzahl der Beschäftigten abzustellen ist. Die sich hieraus ergebenden Konsequenzen hat das Bundesarbeitsgericht in seine Entscheidung vom 16. November 2004 - 1 AZR 642/03 - ausgeführt. Danach ist für die Bestimmung der regelmäßigen Beschäftigtenzahl nicht entscheidend, wie viele Arbeitnehmer den Betrieb zufällig zur Zeit der unternehmerischen Entscheidung angehören. Vielmehr ist auf die normale Zahl der Beschäftigten abzustellen, also auf die Personalstärke, die für den Betrieb im Allgemeinen kennzeichnend ist. Dies erfordert regelmäßig sowohl einen Rückblick als auch eine Prognose. Im Falle der Stilllegung des gesamten Betriebs oder eines Betriebsteils kann allerdings im allgemeinen nur ein Rückblick auf die bisherige Belegschaftsstärke in Betracht kommen. Erkennbar beziehen sich beide Parteien in ihrem Vortrag auf diese maßgebliche Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, indem sie jeweils auf weitere zum gleichen Themenbereich zum gleichen Termin durch das Bundesarbeitsgericht ergangene Entscheidungen Bezug nehmen (1 AZR 12/04 und 1 AZR 13/04). Eine davon abweichende argumentative Auseinandersetzung wird von beiden Seiten dementsprechend nicht vorgenommen, ist auch aus Sicht der entscheidenden Kammer nicht veranlasst.

Darüber hinaus hat sich auch das LAG Hamburg in seiner Entscheidung vom 03. Februar 2022 - 3 Sa 16/21 Rn. 57 - mit überzeugenden Argumenten der zuvor dargelegten Auffassung angeschlossen.

Unter dieser Prämisse ist der zuvor erwähnte Rückblick durchzuführen. Die als Anlage zum Schriftsatz vom 31. Mai 2022 von der Klägerseite beigefügte Aufstellung hinsichtlich der Mitarbeiterzahl bezogen auf die Jahre 2014-2022 ist von der Beklagten - jedenfalls nicht substantiiert- nicht angegriffen worden.

Danach ist festzuhalten, dass jedenfalls im Lauf der Jahre 2014-2021 die Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer stets über 20 lag. Der Vortrag der Klägerseite ist hier hinreichend konkret, da die Anzahl nach Köpfen zu berechnen ist und nicht nach Beschäftigungsanteilen. Mit anderen Worten, Teilzeitbeschäftigte zählen genauso wie in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer.

Hinsichtlich der Identität der im Lauf der Jahre 2021 und 2022 ausgeschiedenen Mitarbeiter besteht ebenfalls kein Streit.

Hinsichtlich Veränderungen der Belegschaftsstärke aufgrund einer vorübergehenden Reduzierung oder aber Erhöhung der Auslastung ist festzuhalten, dass diese Faktoren so lange keine Berücksichtigung finden können, als sich hieraus nicht ein Hinweis auf eine eigenständige unternehmerische Entscheidung herleiten lässt, unabhängig von weiteren Veränderungen des Betriebsaufwandes nunmehr mit einer reduzierten Belegschaft den Betrieb fortzuführen. Die nunmehrige Belegschaft müsste sozusagen die neue „Normalstärke“ darstellen. Denn eine andere Sichtweise würde dazu führen, dass eine rechtssichere Handhabung hinsichtlich der Voraussetzungen einer Betriebsänderung und der daraus folgenden Beteiligungsrechte des Betriebsrats schlichtweg nicht möglich wäre. Dies betrifft vorübergehende Schwankungen in saisonaler Hinsicht aber eben auch im Hinblick auf unvorhersehbare Schwankungen.

Soweit die Beklagte aufgrund eines Arbeitsrückganges in den Bereichen Autohandel, Service und Werkstatt auf die Corona-Pandemie verweist, handelt es sich ungeachtet der weitaus längeren Dauer der Corona-Pandemie gegenüber anfänglichen Prognosen um eine solche vorübergehende Reduzierung des Aufwandes.

Dies gilt umso mehr, als hier zwischen der statistischen Erfassung der Infektionszahlen einerseits und den hieraus folgenden Konsequenzen hinsichtlich des Betriebsablaufes andererseits zu differenzieren ist. Mit anderen Worten, wenn Zutrittsverbote hinsichtlich des Autohauses der Beklagten aktuell keine Rolle mehr spielen, Anforderungen im Hinblick auf Impfung oder aber regelmäßige Testung der Mitarbeiter aktuell ebenso wenig vorgeschrieben sind, macht dies deutlich, dass die Auswirkungen der Corona-Pandemie gegenüber dem Betrieb der Beklagten, wie auch gegenüber der gesamten Wirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland stetigen Veränderungen unterworfen ist. Eine auf eine seriöse Prognose gestützte betriebliche Planung, zu welchem Zeitpunkt mit welchem Arbeitsaufkommen nach Maßgabe welcher infektionsrechtlicher Vorschriften zu rechnen sein wird, ist nahezu unmöglich.

Darüber hinaus wird aus dem Vortrag der Beklagten auch in keiner Weise deutlich, dass die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie zum Anlass einer wie auch immer gearteten unternehmerischen Entscheidung genommen wurde, nunmehr auf Dauer unabhängig vom jeweiligen aktuellen Fortgang der Corona-Pandemie eine neue Belegschaftsstärke festzusetzen, welche nunmehr als neue normale Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter angenommen werden könnte.

Vielmehr wird der Vortrag der Beklagten so verstanden, dass - wie viele andere Unternehmen auch - die Beklagte die Fluktuation in Ihrem Unternehmen dazu benutzt hat, freiwerdende Arbeitsplätze nicht nachzubeseetzen. Ein solcher Ansatz ist in jeder Hinsicht nachvollziehbar, führt dies doch in aller Regel zu einem höheren Maß an Akzeptanz bei den Mitarbeitern, als wenn betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden.

Irgendwelche Umstrukturierungen, Zusammenlegung von Aufgabenbereichen, Stilllegung von Reparaturplätzen oder aber Neuregelung von Zeitkontingenten zur Erfüllung bestimmter Teilaufgaben trägt die Beklagte nicht vor. In diesem Sinne sind Veränderungen im Betriebsaufwand durch die Corona-Pandemie so zu verstehen, dass die Beklagte schlichtweg die weitere Entwicklung abgewartet hat, um insbesondere im Falle einer Normalisierung der Auftragslage

durch nunmehrige Ersatz Einstellungen zügig reagieren zu können. Auch diese Strategie dürfte in zahlreichen Branchen der Wirtschaft aktuell realisiert werden.

In diesem Sinne ist auch der Vortrag der Beklagten zu verstehen, dass keine Vertretungskräfte für drei langzeiterkrankte Arbeitnehmer eingestellt wurden. Vielmehr wird eine einheitliche Strategie der Beklagten deutlich, auf die schwierige Vorhersagbarkeit der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Betriebsaufwand Rücksicht zu nehmen, die weitere Entwicklung abzuwarten.

Mit anderen Worten, selbst eine sogenannte Kurzarbeit 0 für die gesamte Belegschaft der Beklagten würde nicht dazu führen, dass die im Sinne einer Betriebsänderung maßgebliche Belegschaftsstärke ihrerseits auf Null absinken würde.

Darüber hinaus stellt die Beklagte auf die Krise im Kfz-Gewerbe ab, welche in der Tat branchenweit besteht. Allerdings wird auch hier nicht deutlich, ob überhaupt die Beklagte hierauf im Sinne einer neuen Betriebsstruktur, einer neuen Gestaltung der Betriebsabläufe und des Arbeitsaufwandes reagiert hätte. Im Kfz-Handel sind die sogenannten Zulassungszahlen durchaus Schwankungen unterworfen, die wirtschaftlichen Perspektiven der Beklagten dürften durchaus auch vom Erfolg ihres Vertragspartners, des Automobilherstellers, abhängen. Dementsprechend kann aus der richtig wiedergegebenen Krise im Kfz-Handel noch nicht darauf geschlossen werden, dass jedwede Veränderung der Belegschaftsstärke in dem Sinne relevant wäre, dass hieraus eine zukünftige neue sogenannte normale Belegschaftsstärke angenommen werden könnte.

Schließlich kommt noch als Ursache für die Entscheidung zur Betriebsstilllegung in Betracht die Kündigung des Händlervertrages durch den Automobilhersteller im Oktober 2020 zum 31. Oktober 2022. Es spricht vieles dafür, hierin die Hauptursache für die unternehmerische Entscheidung der Beklagten zu sehen, stimmen doch Ende der Kündigungsfrist des Händlervertrages einerseits und Termin der Betriebsstilllegung andererseits exakt überein.

Hier ist allerdings zunächst festzuhalten, dass die Belegschaftsstärke im Jahre 2021 jener des Kalenderjahres 2020 in der Summe entspricht, darüber hinaus sogar Namen von Mitarbeitern in der von der Klägerseite eingereichten Tabelle auftauchen, welche im Jahr 2020 noch nicht beschäftigt waren. Explizit betrifft dies den Mitarbeiter P. Die Kündigung des Händlervertrages allein kommt also nicht in Betracht, als allein schon aussagekräftige Ursache dafür, dass im Jahr 2022 eine Reduzierung der Zahl der Mitarbeiter auf 17 stattgefunden hat. Evident hat die Beklagte ein Ausscheiden des Mitarbeiters K. kompensiert durch eine Einstellung des Mitarbeiters P. Hinsichtlich des Mitarbeiters R. ist es so, dass dieser im Kalenderjahr 2020 noch Auszubildender war und sodann im Jahre 2021 ersichtlich übernommen wurde.

Auffällig ist sodann, dass dann im Lauf des Jahres 2021 und 2022 das Ausscheiden der Mitarbeiter M., M., R., R. und H. nicht mehr kompensiert wurde.

Wie bereits ausgeführt hat die Beklagte allerdings in keiner Weise vorgetragen, dass sie eine solche Einschränkung der Kapazitäten des Betriebes des Autohauses vorgenommen hat, unabhängig davon, ob eine Fortsetzung der Zusammenarbeit mit dem Automobilhersteller über den 31. Oktober 2022 hinaus erfolgen würde. Insbesondere ist nicht dargelegt worden, anhand welchen Konzeptes für den Fall der Fortführung des Autohauses die reduzierte Belegschaft

ausreichend gewesen wäre, nach den Bedingungen einer Zusammenarbeit mit dem Automobilhersteller die maßgeblichen Aufgaben zeitgerecht zu erfüllen.

Sofern die Nichtbesetzung von freiwerdenden Arbeitsplätzen im Hinblick auf die ungewisse Zukunft einer Zusammenarbeit mit dem Automobilhersteller zurückzuführen wäre, wäre von einer Reduzierung der Belegschaftsstärke aufgrund einer einheitlichen unternehmerischen Entscheidung auszugehen. Dann stände die Entscheidung, freiwerdende Stellen im Lauf des Jahres 2021 nicht zu besetzen jedenfalls im unmittelbaren Kontext zur vorgetragenen Entscheidung Anfang des Jahres 2022, den Betrieb stillzulegen.

Im Hinblick hierauf ist davon auszugehen, dass die normale Belegschaftsstärke im Sinne des § 111 Betriebsverfassungsgesetz eine Anzahl von mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern entspricht.

Hinsichtlich der Berechnung der Abfindung nimmt die Bestimmung des § 113 Abs. 3 BetrVG Bezug auf die Bestimmung des § 10 KSchG. Die dort wiedergegebene Berechnungsformel im Hinblick auf Abfindungen gilt entsprechend auch für die Bemessung des Nachteilsausgleichs.

Im Hinblick auf die Anzahl der Beschäftigungsjahre und der Höhe der monatlichen Vergütung war auf Basis der Formel ein halbes Bruttomonatsentgelte je Jahr der Betriebszugehörigkeit vorzugehen.

Allerdings ist bei der Bemessung auch zu berücksichtigen das Ausmaß des betriebsverfassungswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers (BAG vom 20. November 2001 – 1 AZR 97/01). Hier ist festzuhalten, dass wie sich aus den obigen Ausführungen ergibt, mehrere Faktoren für die der Betriebsänderung der Betriebsstilllegung zu Grunde liegende unternehmerische Entscheidung in Betracht kommen und darüber hinaus hinsichtlich des Schwellenwertes eine fundierte Betrachtung unverzichtbar ist. Im Hinblick hierauf wurde von dem vorgenannten Ergebnis gemäß Berechnungsformel ein Abschlag von 20 % vorgenommen.

Eine Reduzierung der Abfindung im Hinblick auf eine sogenannte Rentennähe wurde hier nicht vorgenommen. Denn im Sinne der vorgenannten zitierten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sind im Rahmen der Formel des § 10 KSchG das Alter des Arbeitnehmers, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt heranzuziehen. Es kann nicht festgestellt werden, dass eine dermaßene Rentennähe gegeben ist, dass sozusagen nahezu nahtlos das Ende des Arbeitsverhältnisses mit der Möglichkeit des Bezuges von Regelaltersrente verbunden wäre. Bei den Arbeitnehmern, bei denen eine gewisse Zeitspanne zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Berechtigung zum Bezug von Regelaltersrente gegeben ist, muss eben auch berücksichtigt werden, dass hier anhand der überaus langen Betriebszugehörigkeit von einer sehr stark arbeitsplatzbezogenen Qualifikation ausgegangen werden muss, und dies bezogen auf die Modelle der Marke des Vertragspartners der Beklagten. Dies hat Auswirkungen hinsichtlich der Aussichten auf dem Arbeitsmarkt bezogen auf die Gewinnung eines Arbeitsplatzes im Kfz-Gewerbe, allerdings eines Betriebes, welcher Modelle eines anderen Automobilherstellers betreut.

Ebenso wenig kommt eine Reduzierung des Anspruches auf Nachteilsausgleich in Betracht im Hinblick auf die wirtschaftliche Lage der Beklagten. Es wird nicht verkannt, dass ein Unternehmen, dessen Betrieb stillgelegt wird, häufig zeitgleich mit einer schwierigen wirtschaftlichen



Lage umgehen muss. Nur die wenigsten Unternehmen legen ihren Betrieb still, weil die wirtschaftliche Lage allzu gut ist. Zutreffend hat allerdings die Klägerseite darauf hingewiesen, dass dieser Umstand im Rahmen eines Nachteilsausgleich nicht zu berücksichtigen ist, weil die Arbeitgeberseite immerhin die Möglichkeit hatte, im Rahmen ernsthafter Verhandlungen über einen Interessenausgleich diese

Argumente einzubringen. Wenn Sie diese Gelegenheit auslässt, kann sie nicht erwarten, dass sie im Rahmen der Bemessung eines Nachteilsausgleichs so gestellt wird, als hätte sie einen solchen ernsthaften Versuch eines Interessenausgleichs unternommen.

Soweit teilweise auf Seiten der Kläger eine Reduzierung der Abfindungsvorstellungen bei Mitarbeitern mit erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten vorgenommen wird, findet dies bei den Bemessungskriterien des § 10 KSchG keine Stütze. Der Gesundheitszustand der betroffenen Mitarbeiter könnte herangezogen werden hinsichtlich der Aussichten auf dem Arbeitsmarkt, allerdings dann eher im Sinne einer Verschlechterung der Aussichten und nicht im Sinne einer Verbesserung.

Vielmehr sind die Ausführungen der Klägerseite hinsichtlich einer angemessenen Höhe der Abfindung lediglich als eine Anregung zu verstehen, welche nicht im Sinne eines Bestandteils des Zahlungsantrages verstanden werden können. Hier hat die Klägerseite die Höhe der Abfindung ausdrücklich in die Entscheidung des erkennenden Gerichts gelegt. Es hätte der Klägerseite freigestanden, eine gewisse Mindesthöhe zum Inhalt des Antrages auf Zahlung eines Nachteilsausgleich zu machen.

Die Entscheidung zu den Kosten folgt aus dem Unterliegen der Beklagten gemäß der §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO. Hinsichtlich der Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes wurde im Hinblick auf die zuvor dargelegten Ausführungen zur Definition des Klageantrages die Höhe des ausgerichteten Zahlungsbetrages zugrunde gelegt.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden.

Ab dem 01. Januar 2022 sind vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Ist eine Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Berufungsschrift muss **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

...