
Datum: 09.10.2019
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 Sa 1131/19
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2019:1009.6SA1131.19.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Iserlohn, 2 Ca 2506/18
Schlagworte: Zulässigkeit der Berufung, Berufungsbegründung, „unechtes“
Versäumnisurteil
Normen: § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 ZPO, § 522 ZPO, § 64 Abs. 6 ArbGG

Leitsätze:

Für die im Rahmen der Berufungsbegründung erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung ist nicht ausreichend, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht zu wiederholen, mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen und auch dieses lediglich zu wiederholen.

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 11. Juni 2019 – 2 Ca 2506/18 – wird als unzulässig verworfen.
 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.
 3. Die Revision wird nicht zugelassen.
-

Tatbestand

1

Die Parteien streiten in der Berufungsinstanz vor dem Hintergrund eines Interessenausgleichs mit Namensliste noch über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten

2

Kündigung.

Der 1984 geborene Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. Februar 2011 als Montierer im Bereich „Operations“ angestellt (*Blatt 2, 27 GA*). Die durchschnittliche Bruttomonatsvergütung des Klägers betrug einschließlich aller Neben- und Sachleistungen 3.809,00 € brutto. 3

Die Beklagte entwickelt und produziert elektronische, elektromechanische und mechatronische Produkte insbesondere für die Automobilindustrie (*Blatt 28, 66 GA; AG Iserlohn HRA 2854*). Sie beschäftigte in ihren Betriebsstätten in M, N, I, E und I1 zum Ende des Jahres 2018 rund 2.500 Arbeitnehmer (*Blatt 66 GA*). Die Beklagte ist Teil der so genannten L-Unternehmensgruppe, zu der u.a. die L1 GmbH und Co. KG, die L2 GmbH, die L3 GmbH, die L4 GmbH, die L5 GmbH und die L6gesellschaft mbH gehören. Im Betrieb der Beklagten ist ein Betriebsrat gewählt. 4

Am 13. Oktober 2018 unterzeichneten die Beklagte und der Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste (*Blatt 66 ff. GA*), einen Sozialplan (*Blatt 84 ff. GA*) sowie eine freiwillige Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer zusätzlichen Abfindung (*Blatt 98 ff. GA*). 5

Hinsichtlich des Bereichs, in dem der Kläger bei der Beklagten bisher tätig gewesen ist, heißt es im Interessenausgleich auszugsweise wie folgt (*Blatt 67 f. GA*): 6

„3. Personelle Maßnahmen des Zukunftskonzepts LK 7

3.1 Personelle Maßnahmen Operations - Direkte Mitarbeiter in der Fertigung 8

Die erforderlichen personellen Maßnahmen im Bereich der direkten Mitarbeiter sind im Wesentlichen auf auslaufende Produkte und fehlendes Nachfolgegeschäft zurückzuführen. Es ist hierbei vorgesehen, dass die am deutschen Standort gefertigten Produkte an den bestehenden Linien auslaufen, [...]. 9

[...] 10

In Summe entfallen dadurch in den direkten Bereichen die folgenden Arbeitsplätze zum 31.12.2018 bzw. 30.04.2019 und stehen zur betriebsbedingten Kündigung an: 11

Bereich	Arbeitsplatz/ betroffene Vergleichsgruppe	geplanter Abbau zum 31.12.2018		Geplanter Abbau zum 30.4.2019	
		Beendigung	Änderungsk. Versetzung	Beendigung	Änderungsk. Versetzung
Operations – direkt	Montierer	-36		-39	
	Montierer in ANÜ	-27		0	
[...]					

 12

[...]“

Ferner heißt es unter Ziffern 4 und 5 des Interessenausgleichs auszugsweise (<i>Blatt 81 ff. GA</i>):	14
„4. SOZIALAUSWAHL	15
4.1 AUSWAHLRICHTLINIE	16
[...]	17
Der Betriebsrat wurde über die für die Sozialauswahl relevanten Merkmale aller Mitarbeiter unter Vorlage einer Personalliste unterrichtet. Die dem Betriebsrat am 08.09.2018 überreichte Personalliste enthielt u.a. Angaben zur Person und zu den Sozialdaten im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung).	18
Über die Bildung der Vergleichsgruppen erzielten die Betriebsparteien in den gemeinsamen Verhandlungen am 03./13./20./21./22.09.2018 und 10.01.2018 Einigkeit.	19
[...]	20
Die Betriebsparteien einigten sich darauf, im Rahmen der Vorauswahl auf die nachfolgenden Wertmaßstäbe im Sinne einer Auswahlrichtlinie gemäß § 95 BetrVG abzustellen, wobei sich die Betriebsparteien an dem Urteil des BAG vom 12.03.2009 (AZ: 2 AZR 418/07) orientiert haben:	21
[...]	22
Die sich nach der Auswahlrichtlinie ergebene Höhe der Sozialpunkte gibt den Ausschlag für die Bestimmung der zu entlassenen Mitarbeiter. Es werden grundsätzlich die Mitarbeiter mit den niedrigsten Sozialpunkten ausgewählt. Bei gleicher Punktzahl entscheidet der AG nach billigem Ermessen.	23
[...]	24
5. MASSENENTLASSUNG UND	25
 KONSULTATIONSVERFAHREN	26
[...]	27
5.2 Eine ausführliche Beratung im Sinne des § 17 Abs. 2 KSchG hat zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberin stattgefunden. Die Betriebsparteien haben dabei die Möglichkeit beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken. Der Betriebsrat sieht abschließend keine Möglichkeiten, die beabsichtigen Entlassungen zu vermeiden. Als Ergebnis dieser Beratungen schließen die Betriebsparteien diesen Interessenausgleich ab.	28
Ferner haben die Betriebsparteien über die Möglichkeiten beraten, die Folgen der Entlassungen zu mildern. Als Ergebnis dieser Beratungen schließen die Betriebsparteien einen Sozialplan ab.	29
5.3 Dem BR wurden rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte im Sinne des § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG erteilt [...]	30
	31

5.4	Die Betriebsparteien haben im Rahmen der Verhandlungen zur Vereinbarung dieses Interessenausgleichs gemäß § 17 Abs. 2 S. 2 KSchG insbesondere die Möglichkeiten beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mindern.	
	Der Betriebsrat gibt folgende Stellungnahme gemäß § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG ab:	32
	<i>„Der Betriebsrat hat sich ausführlich mit den geplanten Entlassungen befasst und ist der Auffassung, dass die geplanten Entlassungen hingenommen werden müssen.“</i>	33
	Die Arbeitgeberin wird unmittelbar nach Abschluss dieses Interessenausgleichs eine Massentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit erstatten. Der Betriebsrat erhält eine Abschrift der Massentlassungsanzeige.“	34
	Wegen der weiteren Einzelheiten des Interessenausgleichs wird im Übrigen auf die zur Gerichtsakte gereichte Kopie Bezug genommen.	35
	Der Kläger befand sich mit 48 Sozialpunkten auf dem sechsten Platz der am wenigsten sozial schutzbedürftigen Arbeitnehmer (<i>Blatt 111 GA</i>). Insgesamt 167 Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse gekündigt werden sollten, sind im Interessenausgleich unter Ziffer 3.5.6. namentlich benannt (<i>Blatt 76 ff. GA</i>). Der Name des Klägers findet sich unter der laufenden Nummer 91 (<i>Blatt 78 GA</i>).	36
	Am 24. Oktober 2018 nahm die Beklagte die Massentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit Iserlohn vor. Dieser war der Interessenausgleich vom 13. Oktober 2018 beigelegt. Wegen der Einzelheiten wird auf die zur Gerichtsakte gereichte Kopie der Massentlassungsanzeige und der entsprechenden Anlage Bezug genommen (<i>Blatt 205 ff. GA</i>). Die Agentur für Arbeit Iserlohn bestätigte mit Schreiben vom 24. Oktober 2018 (<i>Blatt 210 GA</i>) den vollständigen Eingang der Entlassungsanzeige.	37
	Die Beklagte hörte den Betriebsrat mit Schreiben vom 14. November 2018 hinsichtlich der Kündigungsgründe und der Sozialdaten des Klägers noch einmal zur beabsichtigten Kündigung an (<i>Blatt 101 ff. GA</i>). Am 19. November 2018 teilte der Betriebsrat mit, dass er der beabsichtigten Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger nicht widersprechen werde (<i>Blatt 113 GA</i>).	38
	Mit Schreiben vom 20. November 2018, dem Kläger zugegangen am 21. November 2018, sprach die Beklagte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger zum Ablauf des 31. Januar 2019 aus (<i>Blatt 3, 8 GA</i>).	39
	Mit seiner am 6. Dezember 2018 beim Arbeitsgericht Iserlohn eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Wirksamkeit der Kündigung gewandt (<i>Blatt 1 ff. GA</i>).	40
	Der Kläger hat gemeint, die Kündigung sei unwirksam.	41
	Die Beklagte bilde mit weiteren Unternehmen der L-Unternehmensgruppe einen Gemeinschaftsbetrieb. Die „L7“ steuere die zentralen gesellschaftsübergreifenden Aufgabenstellungen wie Controlling, Finanzen, Einkauf, Organisation, IT und Personal. Im Hinblick auf die L-Unternehmensgruppe bestehe eine allumfassende Führung durch den Geschäftsführer der Komplementärin der Beklagten B L. Sowohl er wie auch der zweite Geschäftsführer der Komplementärin der Beklagten A seien auch Geschäftsführer der L3 GmbH und der Komplementärin der L8 GmbH & Co. KG. Insoweit bestehe im Bereich der Unternehmensführung eine weitgehende Personenidentität. Bei der Beklagten und deren Geschäftsführung würden die Fäden der L-Unternehmensgruppe zusammenlaufen. Aus der	42

Darstellung im Interessenausgleich und im Sozialplan ergebe sich eine „Führungsvereinbarung“ bezüglich eines Gemeinschaftsbetriebs. Das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebes würde zudem durch die Darstellungen auf der Homepage der L-Unternehmensgruppe und der einzelnen Unternehmen belegt. Die betriebsübergreifende Zusammenarbeit der unterschiedlichen Unternehmen im gemeinschaftlichen Betrieb werde durch den Austausch von Material, aber auch und vor allem durch den Austausch von Personal bekräftigt. Es finde ein reger wechselseitiger arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz – auch infolge interner Stellenausschreibungen – statt. Angesichts des gegebenen Gemeinschaftsbetriebs mit insgesamt rund 4500 Arbeitnehmern sei der Schwellenwert im Hinblick auf eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG nicht erreicht. Im Übrigen verfüge der Betriebsrat aufgrund des bestehenden Gemeinschaftsbetriebes nicht über die ausreichende Kompetenz zum Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste. Dementsprechend würden die tatbestandlichen Voraussetzungen für die Vermutungswirkung des § 1 Abs. 5 KSchG nicht vorliegen. Vor diesem Hintergrund habe die Beklagte nach Auffassung des Klägers nicht die dringenden betrieblichen Erfordernisse, die seiner Weiterbeschäftigung entgegenstünden, konkret dargelegt. Auch fehle es an Erklärungen dahingehend, warum nicht auch eine Versetzung oder eine Änderungskündigung vorrangig in Betracht gekommen wären.

Die Sozialauswahl sei grob fehlerhaft, weil die Vergleichsgruppenbildung nicht ordnungsgemäß unter Einbeziehung aller Betriebsstätten der L-Unternehmensgruppe erfolgt sei. 43

Die ordnungsgemäße Durchführung von Betriebsratsanhörung, Konsultations- und Anzeigeverfahren werde bestritten. 44

Der Kläger hat beantragt, 45

• 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 20. November 2018 aufgelöst worden ist, 46

• 2. hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Kündigungsschutzantrag die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Montierer weiterzubeschäftigen. 48

Die Beklagte hat beantragt, 50

die Klage abzuweisen. 51

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die ausgesprochene Kündigung sei wirksam. 52

Es greife die Vermutungswirkung hinsichtlich der dringenden betrieblichen Erfordernisse gemäß § 1 Abs. 5 KSchG, da ein wirksamer Interessenausgleich mit Namensliste vorliege. Insbesondere sei der Abschluss des Interessenausgleichs aufgrund einer Betriebsänderung erfolgt. Entgegen der Auffassung des Klägers seien die entsprechenden Schwellenwerte überschritten worden. Ein Gemeinschaftsbetrieb mit anderen Unternehmen der L-Unternehmensgruppe sei nicht gegeben. Es handele sich bei den weiteren Unternehmen der L-Unternehmensgruppe um rechtlich eigenständige Rechtseinheiten, wobei insbesondere kein wechselseitiger Personalaustausch stattfinde. Vielmehr würden die einzelnen 53

Unternehmen der Unternehmensgruppe unterschiedliche Geschäftsbereiche abdecken.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 11. Juni 2019 die Kündigungsschutzklage abgewiesen (54 Blatt 217 ff. GA). Im Wesentlichen hat das Arbeitsgericht sein Urteil wie folgt begründet:

Die Kündigung sei sozial gerechtfertigt, weil sie durch dringende betriebliche Erfordernisse, 55 die einer Weiterbeschäftigung des Klägers im Betrieb der Beklagten nach dem 31. Januar 2019 entgegenstehen, bedingt sei. Das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse werde gemäß § 1 Abs. 5 S. 1 KSchG vermutet. Der Kläger habe dies nicht widerlegt. Die Kündigung sei aufgrund einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 S. 1 BetrVG erfolgt. Entgegen der Auffassung des Klägers sei vorliegend nicht von einem Gemeinschaftsbetrieb mit weiteren Unternehmen der L-Unternehmensgruppe auszugehen. Der Kläger habe nicht dargelegt, dass durch die einzelnen Unternehmen der L-Unternehmensgruppe ein einheitlicher arbeitstechnischer Zweck verfolgt werde. Er habe auch nicht in ausreichendem Umfang äußere Umstände aufgezeigt, die für das Vorliegen einer Führungsvereinbarung sprächen. Die Arbeitgeberfunktion im sozialen und personellen Bereich werde nicht von derselben institutionellen Leitung ausgeübt. Die vom Kläger dargelegte Personenidentität im Hinblick auf die Geschäftsführerebene von Unternehmen der L-Unternehmensgruppe führe nicht ohne weiteres zur Annahme eines Gemeinschaftsbetriebs. Eine Person oder auch mehrere könnten sehr wohl Geschäftsführer von mehreren Unternehmen sein, ohne dass diese Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb bildeten. Dieser Umstand möge zwar in Einzelfällen ein Indiz für das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs sein, besitze allerdings gerade in einer relativ großen Unternehmensgruppe wenig Aussagekraft. Regelmäßig würden „auf dieser letzten Ebene“ vor allem grundsätzliche Entscheidungen im Hinblick auf den Kurs und die Ziele der jeweiligen Unternehmen getroffen. Eine gemeinsame Betriebsführung setze aber regelmäßig voraus, dass die wesentlichen Entscheidungen gerade in personellen und sozialen Angelegenheiten gemeinsam getroffen würden. Zu einer möglichen gemeinsamen Nutzung vorhandener Betriebsmittel oder betrieblicher Einrichtungen habe der Kläger nichts Stichhaltiges vorgetragen. Auch habe der Kläger keinen wechselseitigen Personalaustausch dargelegt. Er habe lediglich eine Vielzahl von Arbeitnehmern benannt, die nach seiner Darlegung möglicherweise ein einzelnes Mal von einem Unternehmen der L-Unternehmensgruppe zu einem anderen Unternehmen dieser Gruppe gewechselt seien. Ein konkreter Wechsel „hin und her“ werde dadurch gerade nicht dargelegt. Gerade der wechselseitige arbeitgeberübergreifende Personaleinsatz sei aber für den Betriebsablauf in einem Gemeinschaftsbetrieb kennzeichnend. Die Ausführungen des Klägers zum Internetauftritt der Beklagten und der L-Unternehmensgruppe insgesamt ließen ebenfalls nicht den Schluss zu, dass hier von einem Gemeinschaftsbetrieb der Beklagten mit anderen Unternehmen der L-Unternehmensgruppe auszugehen sei. Es sei vollkommen legitim, dass eine Unternehmensgruppe einen gemeinsamen Internetauftritt unterhalte. Zudem könne auch nicht ein Internetauftritt die Frage beantworten, ob ein Gemeinschaftsbetrieb vorliege. Es komme vielmehr auf die tatsächlich gelebten Verhältnisse an. Der Kläger werde in der im wirksam zustande gekommenen Interessenausgleich enthaltenen Liste der zu kündigenden Arbeitnehmer namentlich unter der laufenden Nummer 91 genannt. Ebenso unzureichend seien die pauschalen Behauptungen des Klägers, es gebe Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten. Schließlich sei die Kündigung auch nicht wegen einer fehlerhaften Sozialauswahl sozial ungerechtfertigt. Die Sozialauswahl sei nicht zu beanstanden. Erst recht sei sie nicht grob fehlerhaft i.S.v. § 1 Abs. 5 S. 2 KSchG. Der Kläger habe weder substantiiert dargelegt, dass die Bildung der Vergleichsgruppe, noch dass die soziale Auswahl selbst innerhalb der Vergleichsgruppe der Montierer grob fehlerhaft erfolgt sein soll. Schließlich seien auch Betriebsratsanhörung, Anzeige- und Konsultationsverfahren nicht zu beanstanden.

Gegen das ihm am 10. Juli 2019 (*Blatt 252 GA*) zugestellte Urteil hat der Kläger am 30. Juli 2019 beim Landesarbeitsgericht Berufung eingelegt und diese unter demselben Datum wie folgt begründet: 56

Er habe erstinstanzlich im Kern dargelegt, dass er die betriebsbedingte Kündigung für sozialwidrig halte, weil die Beklagte ein Unternehmen der L-Unternehmensgruppe und demgemäß Teil eines Gemeinschaftsbetriebs mit mehreren Unternehmen sei. Ferner habe er belegt, dass diverse interne Stellenausschreibungen und Arbeitnehmernaustauschmaßnahmen dazu führten, von eben diesem einen und einzigen Betrieb mit mehreren Unternehmen und einer einheitlichen Leitung auszugehen. Unter Bezugnahme auf diese Kernpunkte der klägerischen Argumentation werde wegen der restlichen Erwägungen auf den Sachvortrag einschließlich der zugehörigen Beweisantritte im arbeitsgerichtlichen Verfahren verwiesen. Das Arbeitsgericht habe angenommen, ein Gemeinschaftsbetrieb habe nicht bestanden. Die Erwägungen der klagenden Partei seien insoweit nicht hinreichend gewesen. Ein Anlass für die Betriebsänderung habe laut Arbeitsgericht vorgelegen. Die formellen Voraussetzungen eines ordnungsgemäßen und den Schriftformerfordernissen entsprechenden Interessenausgleichs lägen vor, so dass die gesetzliche Vermutung gemäß § 1 Abs. 5 S. 1 KSchG nicht habe widerlegt werden können. Im Übrigen sei auch der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden. Der Kläger beziehe sich auf das Vorbringen im arbeitsgerichtlichen Verfahren und überreiche „die Entscheidung des Arbeitsgerichts der Berufungskammer zur vollständigen Überprüfung“. 57

Mit Beschluss vom 1. Oktober 2019 hat die Kammer darauf hingewiesen, dass die Berufungsbegründung nicht den Vorgaben gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 Abs. 3 Nr. 2 ZPO gerecht werden könnte (*Blatt 279 GA*). Hierzu hat der Kläger mit Schriftsatz vom 4. Oktober 2019 Stellung genommen (*Blatt 281 ff. GA*). Er meint, die Berufungsbegründung genüge den gesetzlichen Anforderungen. Er wiederholt nochmals den Inhalt der Berufungsbegründung und verweist im Wesentlichen darauf, dass seine Argumentation ersichtlich auf einen „restlichen Kern“ der erstinstanzlichen Erwägungen reduziert werde. Er lege die Erwägungen des Arbeitsgerichts „zur erneuten Bescheidung und Überprüfung durch das Landesarbeitsgericht an das Landesarbeitsgericht“ vor. 58

Für den Kläger ist im Termin zur mündlichen Verhandlung am 9. Oktober 2019 nach ordnungsgemäßer Ladung am 28. August 2019 (*Blatt 266*) niemand erschienen (*Blatt 289 GA*). 59

Die Beklagte beantragt, 60

die Berufung als unzulässig zu verwerfen, 61

hilfsweise 62

die Berufung zurückzuweisen und ein Versäumnisurteil gegen den Kläger zu erlassen. 63

Sie verteidigt das angefochtene Urteil. Der Kläger wiederhole lediglich seinen Vortrag erster Instanz. Vortrag des Klägers dazu, aus welchen Gründen die rechtlichen Erwägungen des Arbeitsgerichts fehlerhaft sein sollten, erfolge nicht. 64

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf den Inhalt ihrer wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschrift vom 9. Oktober 2019 Bezug genommen. 65

66

Entscheidungsgründe

- Die Berufung des Klägers war gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 522 Abs. 1 S. 2 ZPO als unzulässig zu verwerfen. 67
- I. Die Verwerfung hatte trotz der Säumnis des Klägers in der mündlichen Verhandlung nicht durch ein Versäumnisurteil, sondern ein kontradiktorisches, d.h. ein sogenanntes „unechtes Versäumnisurteil“ zu erfolgen. 68
- Die Verwerfung der unzulässigen Berufung erfolgt nicht aufgrund der Säumnis des Klägers im Verhandlungstermin, sondern ohne Rücksicht auf die Säumnis aufgrund der gemäß § 522 ZPO von Amts wegen vorzunehmenden Prüfung der Zulässigkeit. Das Urteil ist daher insoweit kein Ausspruch über Versäumnisfolgen, der einen weiteren Fortgang des unzulässigen Rechtsmittelverfahrens zuließe. Vielmehr wird dadurch das Berufungsverfahren über die Berufung des Klägers als unzulässig zum endgültigen Abschluss gebracht werden, wie es auch ein Beschluss nach § 522 Abs. 1 ZPO getan hätte, der ohne mündliche Verhandlung hätte erlassen werden können. Das Urteil, durch das auf die mündliche Verhandlung die Berufung als unzulässig verworfen wird, kann daher auch bei Säumnis des Berufungsklägers nur als kontradiktorisches Urteil ergehen, gegen das ein Einspruch nicht zulässig ist (*ständige Rechtsprechung, vgl. BGH 5. April 2001 – IX ZR 309/00; vgl. OLG Frankfurt 15. August 2003 – 2 U 139/02; vgl. LAG Köln 17. August 2007, 4 Sa 359/07; vgl. zum Revisionsverfahren: BAG 22.10.2009 – 8 AZR 520/08; vgl. Musielak/Voit-Ball, 16. Auflage 2019, ZPO, § 539, Rdn. 2; vgl. auch den gerichtlichen Hinweis im Termin zur mündlichen Verhandlung am 9. Oktober 2019, Blatt 290 GA*). 69
- II. Die Berufung des Klägers ist unzulässig. 701
 - 1. Sie ist zwar gemäß § 64 Abs. 2 lit. c ArbGG an sich statthaft sowie fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG. 723
 - 2. Indessen entspricht die Begründung nicht den Anforderungen des § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 ZPO. 745
- a) Gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Danach genügt eine Berufungsbegründung nur dann den Anforderungen des § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 bis 4 ZPO, wenn sie erkennen lässt, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers unrichtig ist und auf welchen Gründen diese Ansicht im Einzelnen beruht. Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann zwar nicht verlangt werden, doch muss die Berufungsbegründung auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will (*ständige Rechtsprechung, vgl. nur: BAG 19. Februar 2013 – 9 AZR 543/11; BAG 15. März 2011 – 9 AZR 813/09; BAG 19. Oktober 2010 – 6 AZR 118/10*). Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die Regelung des § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 ZPO soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. 76

Deshalb hat der Berufungskläger die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und aus welchen Gründen er das angefochtene Urteil für unrichtig hält (vgl. BAG 19. Februar 2013 – 9 AZR 543/11). Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es demnach nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (vgl. BAG 14. März 2017 – 9 AZR 633/15; vgl. LAG Schleswig-Holstein 11. Mai 2017 – 5 Sa 287/16).

b) Die Berufungsbegründung des Klägers vom 30. Juli 2019 genügt diesen Anforderungen nicht. Der Kläger hat sich in keiner Weise mit den Entscheidungsgründen des erstinstanzlichen Urteils auseinandergesetzt. 77

aa) Die Berufungsbegründung gliedert sich in drei Teile. 78

Zunächst wiederholt der Kläger in indirekter Rede zusammengefasst seine Argumentation vor dem Arbeitsgericht. Er halte die betriebsbedingte Kündigung für sozialwidrig, weil die Beklagte ein Unternehmen der L-Unternehmensgruppe und demgemäß Teil eines Gemeinschaftsbetriebs mit mehreren Unternehmen sei. Diverse interne Stellenausschreibungen und Arbeitnehmernaustauschmaßnahmen führten dazu, von einem Betrieb und einer einheitlichen Leitung auszugehen. Unter Bezugnahme hierauf wird ausdrücklich auf den Sachvortrag einschließlich der zugehörigen Beweisanträge im arbeitsgerichtlichen Verfahren verwiesen. 79

In einem weiteren Teil gibt der Kläger die Entscheidung des Arbeitsgerichts zusammengefasst wieder. Das Arbeitsgericht habe angenommen, ein Gemeinschaftsbetrieb habe nicht bestanden. Unter anderem die formellen Voraussetzungen eines ordnungsgemäßen und den Schriftformerfordernissen entsprechenden Interessenausgleichs lägen vor, so dass die gesetzliche Vermutung gemäß § 1 Abs. 5 S. 1 KSchG nicht habe widerlegt werden können. Im Übrigen sei auch der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden. 80

Im dritten Teil bezieht sich der Kläger sodann auf das Vorbringen im arbeitsgerichtlichen Verfahren und überreicht „die Entscheidung des Arbeitsgerichts der Berufungskammer zur vollständigen Überprüfung“. 81

bb) Der Kläger hat keinen konkreten Aspekt benannt, aufgrund dessen er die arbeitsgerichtliche Entscheidung für unrichtig hält. Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen, sehr umfassend und detailliert begründeten Urteils fehlt in Gänze. 82

(1) Das Arbeitsgericht hat die Kündigung als sozial gerechtfertigt angesehen, weil sie durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers im Betrieb der Beklagten nach dem 31. Januar 2019 entgegenstehen, bedingt sei. Das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse werde gemäß § 1 Abs. 5 S. 1 KSchG vermutet. 83

Hiermit setzt sich der Kläger in der Berufungsbegründung nicht auseinander. Er trägt nicht vor, warum diese Auffassung des Arbeitsgerichts fehlerhaft sein könnte und weshalb das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse nicht zu vermuten bzw. warum die Vermutung widerlegt sein könnte. 84

(2) Weiter hat das Arbeitsgericht umfassend begründet, dass die Kündigung aufgrund einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 S. 1 BetrVG ausgesprochen worden sei. Es sei vorliegend nicht von einem Gemeinschaftsbetrieb mit weiteren Unternehmen der L-Unternehmensgruppe auszugehen. Der Kläger habe hierzu insbesondere nicht dargelegt, dass durch die einzelnen Unternehmen der L-Unternehmensgruppe ein einheitlicher arbeitstechnischer Zweck verfolgt werde. Er habe auch nicht in ausreichendem Umfang äußere Umstände aufgezeigt, die für das Vorliegen einer Führungsvereinbarung sprächen. Die Arbeitgeberfunktion im sozialen und personellen Bereich werde nicht von derselben institutionellen Leitung ausgeübt. Die vom Kläger dargelegte Personenidentität im Hinblick auf die Geschäftsführungsebene von Unternehmen der L-Unternehmensgruppe führe nicht ohne weiteres zur Annahme eines Gemeinschaftsbetriebs. Eine gemeinsame Betriebsführung setze aber regelmäßig voraus, dass die wesentlichen Entscheidungen gerade in personellen und sozialen Angelegenheiten gemeinsam getroffen würden.

Auch hierzu enthält die Berufungsbegründung keinerlei Vortrag, außer einem schlagwortartigen Hinweis auf eine „einheitliche Leitung“. Insofern wäre aber erforderlich gewesen, dass der Kläger substantiiert vorträgt, inwieweit er die Würdigung des Arbeitsgerichts für unzutreffend hält und warum das Arbeitsgericht zu einem anderen Ergebnis hätte gelangen müssen. 86

(3) Das Arbeitsgericht hat sodann im Zusammenhang mit der Frage, ob ein Gemeinschaftsbetrieb vorliegt, weiter angenommen, zu einer möglichen gemeinsamen Nutzung vorhandener Betriebsmittel oder betrieblicher Einrichtungen habe der Kläger ebenfalls nichts Stichhaltiges vorgetragen. Auch habe der Kläger keinen wechselseitigen Personalaustausch dargelegt. Er habe lediglich eine Vielzahl von Arbeitnehmern benannt, die nach seiner Darlegung möglicherweise ein einzelnes Mal von einem Unternehmen der L-Unternehmensgruppe zu einem anderen Unternehmen dieser Gruppe gewechselt seien. Ein konkreter Wechsel „hin und her“ werde dadurch gerade nicht dargelegt. Gerade der wechselseitige arbeitgeberübergreifende Personaleinsatz sei aber für den Betriebsablauf in einem Gemeinschaftsbetrieb kennzeichnend. 87

Wenn der Kläger sich gegen diese Annahmen hätte wenden wollen, wäre es seine Aufgabe gewesen, im Rahmen der Berufungsbegründung darzustellen, inwieweit ein wechselseitiger arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz stattgefunden hat und weshalb die Würdigung des Arbeitsgerichts fehlerhaft sein soll. Auch hierzu erfolgt kein Vortrag des Klägers. 88

(4) Weiter hätte der Kläger – so dies denn sein Ziel hätte sein sollen – der Annahme des Arbeitsgerichts entgegentreten müssen, die Ausführungen des Klägers zum Internetauftritt der Beklagten und der L-Unternehmensgruppe insgesamt ließen nicht den Schluss zu, dass hier von einem Gemeinschaftsbetrieb der Beklagten mit anderen Unternehmen der L-Unternehmensgruppe auszugehen wäre. Auch hierzu verhält sich die Berufungsbegründung nicht. 89

(5) Der Kläger tritt auch nicht der Würdigung des Arbeitsgerichts entgegen, unzureichend seien lediglich pauschale Behauptungen zu Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten. 90

(6) Schließlich erachtet das Arbeitsgericht die Kündigung auch nicht wegen einer fehlerhaften Sozialauswahl als sozial ungerechtfertigt. Die Sozialauswahl sei nicht zu beanstanden, erst recht sei sie nicht grob fehlerhaft iSd. § 1 Abs. 5 S. 2 KSchG. Der Kläger habe weder substantiiert dargelegt, dass die Bildung der Vergleichsgruppe, noch dass die soziale Auswahl selbst innerhalb der Vergleichsgruppe der Montierer grob fehlerhaft erfolgt 91

sein soll.

- Auch hierzu lässt sich der Kläger mit keinem Wort sein. 92
- (7) Zu den Ausführungen des Arbeitsgerichts zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsanhörung gemäß § 102 BetrVG sowie des Anzeige- und Konsultationsverfahrens gemäß § 17 KSchG äußert sich der Kläger in der Berufungsbegründung schließlich ebenfalls nicht. 93
- (8) Eine rechtliche und bzw. oder tatsächliche Auseinandersetzung mit den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils findet nicht statt. Indem der Kläger die arbeitsgerichtliche Entscheidung der Kammer zur „erneuten Bescheidung und Überprüfung“ vorlegt, erbittet er neben der vorhandenen arbeitsgerichtlichen Entscheidung eine daneben stehende zweite Entscheidung über den Prozessstoff der ersten Instanz. Dies ist nicht Gegenstand eines Berufungsverfahrens. 94
- 3. Die Berufung ist auch nicht gemäß § 520 Abs. 3 Nr. 4 ZPO zulässig. Neuen Vortrag enthält die Berufungsbegründung nicht. 996
 - III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 97 Abs.1 ZPO. 998
 - IV. Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Revision liegt nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG. Keine der entscheidungserheblichen Rechtsfragen war von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne des § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG. Auch weicht das Urteil in den entscheidungserheblichen Fragen von keiner Entscheidung der in § 72 Abs. 2 Ziffer 2 ArbGG genannten Gerichte ab. 999