

84

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: KSchG § 13 Abs. 3.

Leitsatz:

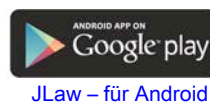
Zum Begriff der Betriebsabteilung im Sinne des § 13 Abs. 3 KSchG gehört das Vorliegen einer personellen Einheit und einer organisatorischen Abgrenzbarkeit, weiter das Vorhandensein eigener technischer Betriebsmittel und eines eigenen Betriebszwecks, der auch in einem bloßen Hilfszweck bestehen kann.

Aktenzeichen: 1 AZR 478/57
Urteil des BAG vom 30. Mai 1958

LAG Mainz



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



AZR 478/57

Sa 126/54 Mainz

Urteilsformel
gestellt am 30. Mai 1958

ez. Henkelmann,
gestellte
ls Urkundsbeamter
er Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 23. Mai 1958 gemäß § 128 Abs. 2 ZPO durch die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling, Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Krell und Dr. Kaulen für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mainz vom 10. Mai 1957 - 1 Sa 126/54 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revisionsinstanz, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger stand seit 1937 in Diensten der Beklagten. Zunächst war er als Zimmermann beschäftigt und wurde 1941 mit der Aufsicht der Schreinerei, 1945 mit der Aufsicht der Bauabteilung betraut. Diese Bauabteilung beschäftigte früher 17, im Herbst 1953 noch 10 Arbeiter. Der Kläger war Meister und wurde am 1. September 1946 in das Angestelltenverhältnis übernommen. Er war Mitglied des Betriebsrats als Angestelltenvertreter und dessen stellvertretender Vorsitzender.

Die Beklagte nahm im Herbst 1953 Rationalisierungsmaßnahmen vor und sprach in diesem Zusammenhang mit Zustimmung des Landesarbeitsamts Kündigungen aus. In der Bauabteilung wurde 7 Arbeitern gekündigt, so daß 3 Arbeiter verblieben, die nach der Behauptung des Klägers wenigstens teilweise mit ihren früheren Arbeiten weiterbeschäftigt wurden, während nach dem Vortrag der Beklagten die Bauabteilung und später auch die Schreinerei aufgelöst und den nicht entlassenen 3 Arbeitern andere Arbeiten zugewiesen wurden.

Die Beklagte kündigte dem Kläger am 9. September 1953 zum 31. März 1954. Gleichzeitig bot sie ihm an, als Lohnempfänger weiter tätig zu sein, was der Kläger ablehnte. Als Grund für die Kündigung gab sie die Auflösung der Bauabteilung an. Sie könne den Kläger nicht mehr als Meister beschäftigen, da er fachlich nicht geeignet sei, andere Meisterarbeiten auszuführen; alle übrigen Meisterstellen seien besetzt, und die verbliebenen 3 Arbeiter aus der früheren Bauabteilung bedürften keiner Beaufsichtigung durch einen Meister. Der Kläger hat gegen diese Kündigung, nachdem im Februar 1954 ein Gewerkschaftsvertreter versucht hatte, bei der Beklagten im Interesse des Klägers zu intervenieren, am 6. April 1954 Klage eingereicht. Mit dieser hat er die Feststellung begehrt, daß die ihm gegenüber zum 31. März 1954 ausgesprochene Kündigung vom 9. September 1953 unwirksam sei. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen, letzteres unter Hinweis darauf,

- 3 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

daß der Kläger die Dreiwochenfrist des § 3 KSchG nicht eingehalten hatte. Die gegen dieses Urteil eingelegte Revision des Klägers hat zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht geführt. Dieses hat nunmehr der Klage stattgegeben und die Revision zugelassen. Mit ihr verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die kraft Zulassung statthafte Revision ist in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden, somit zulässig. Sie mußte auch sachlich Erfolg haben.

Das Landesarbeitsgericht hält die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung für unwirksam, weil die Voraussetzungen des § 13 Abs. 3 KSchG nicht vorlägen. Es sieht in der bis zur Kündigung vom Kläger geleiteten Bauabteilung nicht eine Betriebsabteilung im Sinne des § 13 Abs. 3 KSchG, weil die vom Kläger geführte Arbeitsgruppe lediglich der reibungslosen Durchführung des Produktionsprozesses gedient habe und diesem somit völlig untergeordnet gewesen sei. Als selbständiger Betrieb sei sie nicht denkbar gewesen, da sie durch ihre Hilfsfunktion derart mit dem übrigen Betrieb verknüpft gewesen sei, daß ein selbständiges Tätigwerden schlechthin unmöglich erscheine. Auf die Herstellung des Verpackungsmaterials komme es nicht an, da diese im Verhältnis zu den sonstigen untergeordneten Aufgaben der Arbeitsgruppe so geringfügig gewesen sei, daß sie bei der Beurteilung ihrer Gesamtaufgaben nicht ins Gewicht falle. Diese sonstigen Aufgaben hätten betriebstechnisch auf einer ganz anderen Ebene als der in der Produktion von Zelluloid bestehende Betriebszweck des übrigen Betriebs gelegen, nämlich überwiegend in der Ausführung der im Werk anfallenden kleineren Reparaturen und sonstigen kleineren Bauarbeiten.

Soweit die Revision demgegenüber einwendet, es treffe nicht zu, daß die dem Kläger unterstellte Arbeitsgruppe



nur kleinere Reparaturen ausgeführt habe, handelt es sich um neues tatsächliches Vorbringen, das in der Revisionsinstanz nicht mehr berücksichtigt werden kann. Soweit die Revision aus der Beweisaufnahme andere Schlüsse zieht, als sie das Landesarbeitsgericht gezogen hat, handelt es sich um Angriffe gegen die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts. Diese liegt auf tatsächlichem Gebiet und ist in der Revisionsinstanz grundsätzlich nicht nachprüfbar, es sei denn, daß Widersprüche, Verstöße gegen die Denkgesetze oder gegen allgemeine Erfahrungssätze dargetan oder eine Unvollständigkeit der Beweiswürdigung gerügt werden. Das ist hier nicht der Fall, so daß das Revisionsgericht an die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts gebunden ist.

Dagegen hat das Landesarbeitsgericht, wie die Revision mit Recht ausführt, den Begriff der Betriebsabteilung im Sinne des § 13 Abs. 3 KSchG verkannt. Eine Betriebsabteilung in diesem Sinn setzt zunächst eine gewisse personelle Einheit in der Form der Zusammenfassung mehrerer Arbeitnehmer zur Erledigung bestimmter Arbeiten voraus. Eine solche war nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hier gegeben; denn danach waren dem Kläger als dem verantwortlichen Meister bestimmte Handwerker unterstellt, die nicht anderen der Produktion unmittelbar dienenden Abteilungen angehörten und die in sich eine geschlossene, nicht fluktuierende Arbeitsgruppe darstellten.

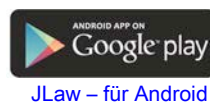
Als weiteres Erfordernis für das Vorliegen einer Betriebsabteilung im Sinne des § 13 Abs. 3 KSchG kommt hinzu, daß diese Arbeitsgruppe organisatorisch abgrenzbar sein muß. Das bedeutet, daß sie selbst und die einzelnen ihr angehörenden Arbeitnehmer hinsichtlich Einteilung, Zeit und Ort der von ihnen zu leistenden Arbeit nicht der Weisung der Stelle unterliegen, von der sie zur Arbeit im Einzelfall angefordert sind. Vielmehr muß, wenn eine solche Anforderung vorliegt, eine Weisungsbefugnis des gerade für diese Arbeitsgruppe eingesetzten Leiters darüber bestehen, wann und wie dieser Anforderung unter Einsatz der der Arbeitsgruppe angehörenden Arbeitnehmer Rechnung getragen werden soll. Eine solche



Weisungsbefugnis des Leiters der Arbeitsgruppe entfällt naturgemäß nicht schon dadurch, daß der Leiter einer solchen Arbeitsgruppe seinerseits Weisungen anderer betrieblicher Stellen unterworfen ist.

Eine Betriebsabteilung im Sinne des § 13 Abs. 3 KSchG setzt außerdem das Vorhandensein eigener technischer Betriebsmittel voraus, die in Maschinen oder Handwerksmitteln je nach der Art der der Arbeitsgruppe übertragenen Arbeiten bestehen können und die auf die typisch der Arbeitsgruppe übertragenen Arbeiten ihrer Art und Beschaffenheit nach abgestellt sind.

Schließlich ist auch ein eigener Betriebszweck zu fordern, wobei es aber ausreicht, daß dieser gegenüber dem Zweck des Betriebes in einen bloßen Hilfszweck besteht. Auch ein solcher Hilfszweck ist ein vom Zweck des Betriebes selbst unterscheidbarer und zu unterscheidender eigener Zweck der Arbeitsgruppe. Auch beim Vorliegen eines solchen bloßen Hilfszwecks kann es für den Arbeitgeber unter Umständen schwierig sein, einen nur für diesen Hilfszweck ausgebildeten Arbeitnehmer in einem anderen Teil des Betriebes nutzbringend einzusetzen. Gerade auch dieser Gesichtspunkt muß bei der Auslegung des § 13 Abs. 3 KSchG, und zwar auch seines ersten Satzes, der einer solchen Interessenlage des Arbeitgebers nach Ansicht des Senats Rechnung tragen will, beachtet werden. Denn diese Vorschrift will dem Arbeitgeber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen, wenn er den in einer solchen Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer an anderer Stelle seines Betriebes im Hinblick auf die Verschiedenheit der in der Betriebsabteilung geleisteten Arbeit nicht einsetzen kann. Die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts (RAG 5, 261), der sich das Landesarbeitsgericht angeschlossen hat, bezieht sich auf die von § 13 Abs. 3 KSchG abweichende Regelung des § 96 Abs. 2 Ziff. 2 BRG vom 4. Februar 1920 und kann deshalb heute nicht mehr angewandt werden.

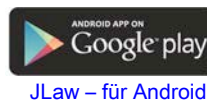


Ob im Einzelfall eine Betriebsabteilung im Sinne dieser Vorschrift vorliegt, richtet sich nach der Überwiegenden Ausrichtung der betreffenden Arbeitsgruppe. Wesentlich ist das, was dieser das Gepräge gibt, während eine nur ganz untergeordnete Arbeitsaufgabe für die hier zu entscheidende Frage ohne Bedeutung ist.

Die Anwendung dieser Grundsätze ergibt im vorliegenden Fall, daß die dem Kläger unterstellte Arbeitsgruppe, die unstreitig über eigene technische Betriebsmittel verfügte, auch einen eigenen Betriebszweck verfolgte. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kommt es darauf, daß der eigene Betriebszweck ein bloßer Hilfszweck war, nicht an. Das Landesarbeitsgericht hat somit bei der Untersuchung des Begriffs der Betriebsabteilung einen rechtlich falschen Maßstab angelegt. Das muß zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, das das Vorliegen einer solchen Betriebsabteilung mit nicht ausreichender Begründung verneint, führen. Zu einer Endentscheidung ist der Senat jedoch nicht in der Lage, da die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dazu nicht ausreichen. Die Sache muß deshalb in die Vorinstanz zurückverwiesen werden.

Bei der erneuten Verhandlung wird das Landesarbeitsgericht von vorstehenden Erwägungen auszugehen haben. Bei der Prüfung, ob es sich um eine Betriebsabteilung handelt, wird es untersuchen müssen, ob die organisatorische Abgrenzbarkeit im oben näher erörterten Sinn vorlag. Ist diese Frage zu bejahen, so wird weiter zu prüfen sein, ob die Betriebsabteilung trotz Weiterbeschäftigung dreier Arbeiter aus der Gruppe des Klägers überhaupt aufgelöst worden ist. Wird auch das bejaht, so wird das Landesarbeitsgericht schließlich prüfen müssen, ob eine Übernahme des Klägers, dem die Beklagte eine Weiterbeschäftigung als Lohnempfänger angeboten hat, in eine andere Betriebsabteilung in einer seiner bisherigen Stellung entsprechenden Weise (als Angestellter) möglich war.

Eine Prüfung dieser Frage durch das Landesarbeitsgericht ist nicht überflüssig unter dem Gesichtspunkt der von



der Beklagten eingewandten Verwirkung. Das Landesarbeitsgericht hat das neuerliche Vorbringen der Beklagten hierzu berücksichtigt, obwohl der Senat bereits im Urteil vom 1. Februar 1957 zur Frage der Verwirkung Stellung genommen hatte. Die Beklagte hatte aber hinsichtlich der Verwirkung nach der seinerzeitigen Zurückverweisung weitere Tatsachen vorgetragen. Zwar hätte das Landesarbeitsgericht diesen Vortrag der Beklagten wegen Verspätung zurückweisen können. Es hat das jedoch nicht getan, sondern ihn zugelassen. Ein Rechtsverstoß ist dem Landesarbeitsgericht bei dieser seiner Ermessensentscheidung nicht unterlaufen. Aber auch in der rechtlichen Würdigung dieses Vorbringens der Beklagten zur Frage der Verwirkung ist dem Landesarbeitsgericht beizutreten. Der Vortrag der Beklagten, sie würde, hätte sich der Kläger eher gemeldet, eine Feststellungsklage erhoben haben, ist rechtlich nicht erheblich. Das Unterlassen einer solchen Klageerhebung ist kein Sicheinrichten in dem im Urteil des Senats vom 1. Februar 1957 erörterten Sinn. Der Einwand der Verwirkung greift deshalb auch unter Berücksichtigung dieses neuen Vortrags der Beklagten nicht durch.

gez. Dr. Meier-Scherling Dr. Schröder Wichmann

O. Krell Dr. Kaulen



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

