

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: KSchG 1969 § 11 Betriebsbedingte Kündigung, § 17

Leitsatz:

Wird aus Rationalisierungsgründen eine Betriebsabteilung geschlossen, so kann die Kündigung des in einer anderen Abteilung beschäftigten Arbeitnehmers als betriebsbedingt zu werten sein, wenn in seiner Abteilung ein Arbeitskräfteüberhang dadurch entstanden ist, daß in diese Abteilung einzelne Arbeitnehmer aus der geschlossenen Abteilung versetzt worden sind, um auch in der Zukunft noch anfallende Spezialarbeiten aus der aufgelösten Abteilung verrichten zu können, und wenn außerdem die versetzten Arbeitnehmer die Arbeiten des gekündigten Arbeitnehmers mitverrichten.

Aktenzeichen: 2 AZR 322/75

Urteil des BAG vom 1. Juli 1976

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 322/75

5 Sa 53/74 Berlin

Verkündet am

1. Juli 1976

gez. Bittner,

Regierungsoberssekretär

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juli 1976 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Roeper und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wiedemann und Sickert für Recht erkannt:

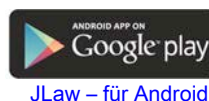
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 21. April 1975
- 5 Sa 53/74 - aufgehoben.

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

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit September 1972 bei der Beklagten als Bauschlosser mit einem Stundenlohn von zuletzt 7.90 DM brutto tätig. Die Beklagte, ein Unternehmen der elektrotechnischen Industrie, beschäftigte etwa 2.100 Arbeitnehmer. Als im Jahre 1973 insbesondere wegen geringerer Aufträge der öffentlichen Hand der Umsatz zurückging, entschloß sich die Beklagte, den Personalbestand um ungefähr 5% zu senken und entließ dementsprechend im letzten Quartal des Jahres 1973 zahlreiche Arbeitnehmer. Im Zuge weiterer Einsparungsmaßnahmen löste sie mehrere Abteilungen auf, unter anderem auch die Abteilung Pressenbau (Kostenstelle 194). Von den dort beschäftigten Arbeitnehmern versetzte die Beklagte zwei Hydraulikschlosser in die Abteilung 186, in der der Kläger tätig war, und wies ihnen u.a. Arbeiten zu, die bisher der Kläger verrichtet hatte. Nach vorheriger Anhörung des Betriebsrats kündigte die Beklagte am 25. Oktober 1973 dem Kläger fristgemäß zum 9. November 1973 wegen Arbeitsmangels.

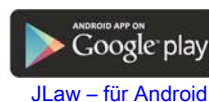
Mit seiner Klage beantragt der Kläger festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Er meint, die Kündigung sei wegen Verstoßes gegen die Massenentlassungsvorschriften der §§ 17 ff. KSchG unwirksam. Außerdem sei die Kündigung auch sozial ungerechtfertigt. Sein Arbeitsplatz sei nicht weggefallen; die von ihm ausgeführten Arbeiten würden nach wie vor verrichtet.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und vorzutragen, die Kündigung sei durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Wegen des Auftragsmangels und Umsatzrückganges sei sie gezwungen gewesen, auch in der Abteilung 186 die Zahl der Arbeitskräfte zu verringern. Die beiden aus der aufgelösten Abteilung 194 übernommenen Schlosser seien vielseitiger verwendbar. Der Kläger sei für die in der Abteilung 194 noch anfallenden Arbeiten nicht qualifiziert,

- 3 -



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



- 3 -

da er nicht auch als Hydraulikschlosser arbeiten könne. Eine andere Verwendungsmöglichkeit habe nicht bestanden. Im übrigen habe der Kläger häufig wegen Arbeitsunfähigkeit gefehlt und sei wiederholt unpünktlich gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um die Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß die Kündigung nicht wegen Verstoßes gegen die Vorschriften über anzeigepflichtige Entlassungen (§§ 17 ff, KSchG) rechtswirksam ist. Zwar hat die Beklagte unstreitig die Entlassungen dem Arbeitsamt nicht angezeigt. Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Beklagte im Streitfall jedoch nicht zur Anzeige nach § 17 KSchG verpflichtet gewesen, denn sie hat innerhalb des maßgeblichen Vierwochenzeitraumes jeweils weniger als 50 Arbeitnehmer - diese Zahl war für die Beklagte gemäß § 17 Abs. 1 Nr. 3 KSchG maßgeblich - entlassen.

Aus dem Vortrag der Beklagten folgt allerdings, daß möglicherweise innerhalb des maßgeblichen Zeitraums insgesamt mehr als 49 Arbeitnehmer tatsächlich u.a. auf Grund von eigenen Kündigungen oder von Auflösungsverträgen ausgeschieden sind. Es kann offen bleiben, ob die auf diese Weise beendeten Arbeitsverhältnisse in die Berechnung der Zahl der Entlassungen gemäß § 17 KSchG deshalb mit einzubeziehen gewesen wären, weil das Ausscheiden dieser Arbeitnehmer möglicherweise unter dem Eindruck einer konkret durch die Beklagte

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach § 87a ff. UrhG geschützt.



in Aussicht gestellten Kündigung erfolgt und deshalb als "Entlassung" zu bewerten ist (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 17 KSchG 1969, sowie die Anmerkung dazu von Hueck [unter 3]); denn es fehlt insoweit, wie auch hinsichtlich der Zahl der auf diese Weise beendeten Arbeitsverhältnisse, an einem entsprechenden Vortrag des Klägers.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Betriebsbedingtheit der Kündigung halten einer rechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Betriebsbedingtheit der Kündigung verneint mit der Begründung, allein die Tatsache, daß es bei der Beklagten zu zahlreichen Entlassungen gekommen sei, rechtfertige noch nicht die Annahme eines Arbeitsmangels an dem konkret zu prüfenden Arbeitsplatz des Klägers. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe im Gegenteil fest, daß der Arbeitsplatz des Klägers von dem Auftragsmangel nicht betroffen sei. Ein Arbeitskräfteüberhang, der etwa dadurch entstanden sei, daß die Beklagte aus der aufgelösten Abteilung Pressenbau (Kostenstelle 194) zwei Arbeitnehmer in die Abteilung 186 versetzt habe, könne eine betriebsbedingte Kündigung des bereits dort beschäftigten Klägers nicht rechtfertigen.

2. Mit diesen Ausführungen hat das Landesarbeitsgericht, wie die Revision zu Recht rügt, den Rechtsbegriff der betriebsbedingten Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG verkannt; denn es hat wegen dieser Frage nur darauf abgestellt, ob infolge des Umsatzrückganges ein Arbeitskräfteüberhang unmittelbar und allein in der Abteilung des Klägers entstanden sei. Diese Betrachtungsweise ist zu eng. Sie versperrt den Blick auf die - für die Frage der Betriebsbedingtheit - erforderliche Prüfung, ob durch die Rationalisierungsmaßnahme für die Tätigkeit des Klägers kein Bedürfnis mehr vorhanden ist (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 13 KSchG).

Die Schließung der Abteilung Pressenbau (Kostenstelle 194) darf deshalb nicht isoliert betrachtet und die im Zusammenhang

- 5 -

mit jener Schließung erfolgte Versetzung der zwei Hydraulikschlosser in die Abteilung des Klägers dann als davon unabhängige, neue und etwa gar willkürliche Maßnahme gewertet werden. Diese Versetzung der zwei Hydraulikschlosser in die Abteilung des Klägers hängt nämlich unmittelbar zusammen mit der Schließung der Abteilung, in der diese zwei Schlosser vorher tätig gewesen sind:

Wird in einem Betriebe eine Abteilung geschlossen und ist es - wie die Beklagte hier vorgetragen hat - erforderlich, noch Abwicklungsarbeiten, die früher im Rahmen dieser Abteilung verrichtet worden sind, auszuführen, oder in geringerem Umfang überhaupt derartige Arbeiten weiter zu verrichten, so erscheint es sachgerecht, die entsprechenden Arbeiter in eine andere Abteilung einzugliedern. Dies gilt um so mehr, wenn diese Arbeiter neben ihrer bisherigen Spezialtätigkeit auch zu anderen Arbeiten verwendet werden können und diese anderen Arbeiten in einer entsprechenden Abteilung üblicherweise ausgeführt werden. Unter diesen Gegebenheiten ist eine Versetzung dieser Arbeiter aus einer aufgelösten Abteilung in jene andere Abteilung als Rationalisierungsmaßnahme zu bewerten; sie folgt aus dem auf seine Zweckmäßigkeit nicht nachprüfbaren Entschluß des Unternehmers, eine Abteilung zu schließen und die mit der Schließung der Abteilung zusammenhängenden organisatorischen Maßnahmen durchzuführen. So liegen die Dinge offensichtlich im vorliegenden Fall.

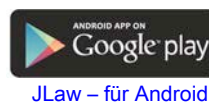
3. Somit kommt die Versetzung der zwei Hydraulikschlosser in die Abteilung des Klägers mit der Folge, daß für die Arbeit des Klägers kein Bedürfnis mehr vorhanden gewesen ist, als Grund für eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Sein Urteil war daher aufzuheben. Der Senat ist nicht in der Lage, abschließend zu entscheiden. Die nach § 1 Abs. 2 KSchG erforderliche Interessenabwägung muß dem Gericht der Tatsacheninstanz vorbehalten bleiben. Außerdem muß der Kläger Gelegenheit erhalten, gegebenenfalls zur Frage der sozialen Aus-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

wahl im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG Stellung zu nehmen.
Dies mag er bisher unterlassen haben, weil er – wie die
Vorinstanzen – davon ausgegangen sein kann, auf diese
Frage komme es nicht an, weil die Kündigung schon nicht
betriebsbedingt im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG sei.

gez.: Dr. Gröninger Roeper Dr. Gehring

Dr. Wiedemann Sickert

