

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

Gesetz: KSchG § 1 Abs.2

Leitsätze:

1. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die anderweite Unterbringung eines Arbeitnehmers zu versuchen, bevor er ihm aus dringenden betrieblichen Erfordernissen kündigt, beschränkt sich auf den Beschäftigungsbetrieb.
2. Dies gilt auch bei großen Unternehmen der öffentlichen Hand (Bundesbahn) mit zahlreichen Betrieben oder Dienststellen.
3. Daran ändert sich auch dann nichts, wenn der Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertrag berechtigt ist, den Arbeitnehmer ohne dessen Zustimmung in einen anderen Betrieb oder eine andere Dienststelle desselben Unternehmens zu versetzen.

Aktenzeichen: 3 AZR 102/54

Urteil des BAG vom 25.September 1956 LAG Hamburg



Verkündet
am 25. September 1956
gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 25. September 1956 durch
die Bundesrichter Dr. Simons, Schilgen und Dr. Meier-
Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Hain und Dr.
Hautmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
der 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Ham-
burg vom 7. Januar 1954 - 2 Sa 100/53 - wird
auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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](#)

Tatbestand

Der Kläger war seit 1938 bei der Beklagten tätig und seit 1946 Bahnunterhaltungsarbeiter bei der Bahnmeisterei K:

. Mit Schreiben vom 17. März 1953 kündigte ihm die Beklagte mit Zustimmung des Betriebsrats zum 18. Juni 1953 wegen "dauernder Arbeitsunwilligkeit - selbst bei Zuweisung leichtester Arbeit - und Arbeitsverweigerung".

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage des Klägers stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es sieht zwar in dem Verhalten des Klägers keinen ausreichenden Kündigungsgrund, meint aber, daß die Kündigung wegen einer durch einen Kahnbeinbruch im linken Handgelenk verursachten Minderleistungsfähigkeit des Klägers gerechtfertigt sei. Denn es sei der Beklagten nicht möglich, den Kläger auf die Dauer innerhalb der Bahnmeisterei K mit leichten Arbeiten als Schrankenwärter, Streckenwärter oder Sicherungsposten zu beschäftigen und eine Verpflichtung der Beklagten, den Kläger außerhalb dieser Bahnmeisterei in einer seinen geminderten Kräften entsprechenden Stelle unterzubringen, sei nicht gegeben.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Kündigungsschutzklage weiter, während die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen. Wegen der Versäumung der Revisionsfrist und der Revisionsbegründungsfrist ist dem Kläger durch Beschluß vom 17. August 1954 Wiedereinsetzung in den vorigen Stand bewilligt worden.

Entscheidungsgründe

Da bei dem Wiedereinsetzungsbeschluß vom 17. August 1954 versehentlich der nach § 41 Ziffer 6 ZPO von der Ausübung des Richteramtes ausgeschlossene Bundesrichter Dr. König mitgewirkt hat, hat der Senat die beiden Wiedereinsetzungsgesuche des Klägers noch einmal geprüft und ist wiederum zu dem Ergebnis gelangt, daß sie den Erfordernissen der §§ 233 ff ZPO entsprechen und deshalb begründet sind. Dem Kläger ist deshalb erneut sowohl wegen der Versäumung der Revisionsfrist als auch der Revisionsbegründungsfrist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren.

Sachlich ist die hiernach zulässige Revision jedoch nicht begründet.



Die Revisionsrüge, das Landesarbeitsgericht hat ¹⁰³irrigerweise angenommen, die Entlassung des Klägers sei nicht allein auf das im Kündigungsschreiben bezeichnete Verhalten des Klägers, sondern nachträglich zusätzlich noch auf seine infolge der Schwäche der linken Hand geminderte Leistungsfähigkeit gestützt worden, ist nicht gerechtfertigt. Sowohl im Tatbestand als auch in den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils ist mehrfach unmißverständlich gesagt, daß die Beklagte im Laufe des Prozesses auch die Minderleistungsfähigkeit des Klägers als Kündigungsgrund geltend gemacht hat. Nach § 314 ZPO liefert der Tatbestand des Urteils Beweis für das mündliche Parteivorbringen und kann nur durch das Sitzungsprotokoll entkräftet werden. Da kein Sitzungsprotokoll vorliegt, aus dem hervorgeht, daß die Beklagte diesen zweiten Kündigungsgrund nicht angegeben hat, ist daher von der Darstellung des Tatbestandes auszugehen. Davon abgesehen wird dieser auch durch die Ausführungen in den Schriftsätzen der Beklagten bestätigt, insbesondere in der Klagebeantwortung vom 23. April 1953 und im Schriftsatz des Berufungsverfahrens vom 20. November 1953.

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht auch ein Nachschieben des vorher schon gegebenen Kündigungsgrundes für zulässig erachtet, zumal vorliegend die geminderte Leistungsfähigkeit auch im engen Zusammenhang mit dem zuerst allein angegebenen Kündigungsgrunde steht (vgl. Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., S. 567 ff; BAG 2, 245 [250-252]).

Daß die Minderleistungsfähigkeit des Klägers an sich ein triftiger Kündigungsgrund sein kann und es hier auch ist, weil die Beklagte innerhalb ihrer Bahnmeisterei K bei der der Kläger beschäftigt war, keine ihr zumutbare Möglichkeit mehr hatte, ihn an einem seinen geminderten Kräften entsprechenden Arbeitsplatz als Schrankenwärter, Streckenwärter oder Sicherungsposten zu beschäftigen, hat das angefochtene Urteil eingehend und ohne erkennbaren Rechtsirrtum dargelegt. Der Kläger hat dieses wesentlich auf tatsächliche Feststellungen beruhende Ergebnis im Revisionsverfahren auch nicht in Zweifel gezogen.

Sein Angriff richtet sich dagegen, daß das Landesarbeitsgericht keine Verpflichtung der Beklagten gelten lassen will, sich auch außerhalb der Bahnmeisterei K, zum mindesten im Bereich der Bundesbahndirektion Hamburg, um eine



Es ist davon auszugehen, daß nach § 1 Abs.2 KSchG nur solche Kündigungen sozial ungerechtfertigt sind, die weder durch Gründe in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers noch durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sind. Die Minderleistungsfähigkeit des Klägers ist zunächst ein in seiner Person liegender Kündigungsgrund. Ob die Kündigung durch ihn bedingt ist, d.h. ob er ausreicht, um sie zu rechtfertigen, hängt davon ab, ob der Kläger in dem Betriebe, in dem er bisher gearbeitet hat, trotz der Schwäche seiner linken Hand noch in einer für die Beklagte zumutbaren Weise beschäftigt werden kann.

Insofern bezieht und beschränkt sich der Kündigungsschutz auf den Betrieb und gilt nicht für das Unternehmen (vgl. Herschel-Steinmann, Kom. z. Kündigungsschutzgesetz, 3.Aufl., § 1 Anm.27-31; Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 3.Aufl., § 1 Anm.12). Die Frage, was als Betrieb zu gelten hat, ist in gleicher Weise wie nach dem Betriebsverfassungsrecht zu beantworten. Nach allgemein anerkannter Auffassung versteht man unter "Betrieb" eine organisatorische Einheit von Arbeitsmitteln zu Erreichung eines bestimmten arbeitstechnischen Zweckes (BAG 2, 91 [93]). Dies trifft auf eine Bahnmeisterei bei der Bundesbahn zu. Denn sie ist im wesentlichen eine organisierte Zusammenfassung von persönlichen und sachlichen Mitteln zu dem Zweck, einen örtlich abgegrenzten Teil des Bahnunternehmens zu unterhalten. Die Ansicht der Revision, eine Bahnmeisterei sei nur ein unselbständiger Betriebsteil, ist unrichtig. Sie findet in der Organisation und im Aufbau der Bundesbahn keine Rechtfertigung. Im Bereich des öffentlichen Dienstes, insbesondere in der öffentlichen Verwaltung, paßt allerdings der für die private Wirtschaft entwickelte Begriff des Betriebes nicht immer. Dort entspricht ihm vielfach der Begriff der Dienststelle. So sieht jetzt das Personalvertretungsgesetz vom 5.August 1955 (BGBl. I S. 477 fg.) die Dienststelle als die maßgebliche Einheit an (vgl. § 12 Abs.1) und sagt in seinem § 7 Abs.1, Dienststellen seien die einzelner Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der öffentlichen Verwaltungen sowie die Gerichte. Solche Dienststellen sind die Bahnmeistereien. Das ergibt sich aus Abschnitt III (1) der auf §§ 6 Abs.1, 9 Abs.5 des Bundesbahngesetzes vom 13.November 1951 (BGBl. I S.955) beruhenden Verwaltungsanordnung der Deutschen Bundesbahn vom 24.März 1953, wo es heißt, daß zu den Dienststellen der Deutschen Bundesbahn auch die Dienststellen des Außendienstes gehören. Bestätigt wird diese Auffassung, dadurch, daß nach der bisherigen inneren Organisation der Bundesbahn für die Bahnmeistereien Betriebsräte zu bilden und auch



tatsächlich gebildet worden waren. Auch für die Bahnmeisterei K: , der der Kläger angehörte und mit der er nach der unbestritten gebliebenen Behauptung der Beklagten einen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen hat, bestand unstreitig ein Betriebsrat, der auch im Falle des Klägers tätig geworden ist.

Zweifel könnten nur daraus hergeleitet werden, daß die Beklagte nach § 15 Abs. 2 a ihres Lohntarifvertrages vom 1. Juni 1949 das Recht hat, ihre Arbeiter an eine andere Bundesbahnstelle am gleichen oder sogar an einem anderen Ort abzuordnen oder zu überweisen, ohne daß dadurch der Arbeitsvertrag aufgelöst wird. Sie konnte danach den Kläger an jede Dienststelle innerhalb des Bundesgebiets versetzen, also auch in andere Direktionsbezirke. Davon hat sie auch Gebrauch gemacht, u.a. durch Überweisung des Klägers an die Bahnmeisterei B , im Dezember 1952. Einem so weitgehenden Versetzungsrecht der Beklagten, dessen ausdrückliche schriftliche Anerkennung sie von ihren Arbeitern verlangt und auch vom Kläger erwirkt hat, könnte eine ebenso weitgehende Versetzungspflicht zur Abwendung einer drohenden Kündigung entsprechen (vgl. Kauffmann-Zink-eisen, RdA 54, 375 und 55, 338). Dieser Ansicht ist aber nicht zu folgen. Wenn der Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertrag berechtigt ist, den Arbeitnehmer in einen anderen Betrieb desselben Unternehmens zu versetzen, dann folgt daraus nicht ohne weiteres, daß er, um eine sonst erforderliche Kündigung abzuwenden, zu einer solchen Versetzung verpflichtet ist. Der Versuch, eine Versetzungspflicht anzunehmen, muß regelmässig daran scheitern, daß der in § 1 KSchG abschließend geregelte Kündigungsschutz betriebsbezogen und nicht mit Bezug auf das Unternehmen gestaltet ist. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den gekündigten Arbeitnehmer in einem anderen Betrieb des Unternehmens unterzubringen, kann daher aus dem Kündigungsschutzgesetz nicht entnommen werden. Eine Ausdehnung des Kündigungsschutzes auf das Unternehmen würde nicht nur der eindeutigen Regelung des Kündigungsschutzgesetzes widersprechen, sondern auch mit dem System des Betriebsverfassungsrechts nicht in Einklang zu bringen sein. Sie würde auch, worauf das angefochtene Urteil mit Recht hinweist, besonders bei großen Unternehmen, wie der Beklagten, zu unübersehbaren und praktisch kaum zu überwindenden Schwierigkeiten führen, insbesondere zu einem Übermaß an Verwaltungsarbeit für den Arbeitgeber und zu



Konflikten zwischen den Betriebsräten bei den beteiligten Betrieben (vgl. die amtliche Begründung zu § 1 KSchG - Bundesanzeiger vom 5.10.1951, S. 8; Küchenhoff in Zeitschrift für das Post- und Fernmeldewesen 1955 S. 312; Herschel-Steinmann, a.a.O. § 1 Anm. 44). Da sich aus der oben angegebenen tariflichen Regelung nur eine Berechtigung der Bundesbahn, einen Arbeitnehmer in einen anderen Betrieb zu versetzen oder abzuordnen, aber keine Verpflichtung hierzu ergibt, kann es für den vorliegenden Fall dahingestellt bleiben, ob ein Arbeitnehmer einer Kündigung deshalb widersprechen kann, weil er ein ausdrückliches vertragliches Recht auf Verwendung in mehreren Betrieben eines Unternehmens hat. Auch braucht auf die Frage, ob unter besonders gelagerten Umständen, die hier offensichtlich nicht vorliegen, eine Versetzungspflicht des Arbeitgebers aus einer besonderen Fürsorge für einen Arbeitnehmer besteht (vgl. Hueck, a.a.O., § 1 Anm. 38 b), hier nicht eingegangen zu werden.

gez. Dr. Simons
zugleich für die
erkrankte Bundesrichterin
Dr. Meier-Scherling

Schilgen

Hain

Hautmann



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

