

Aktenzeichen: 7 AZR 443/82

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 20. Januar 1984
- 7 AZR 443/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 30. Dezember 1981
Reutlingen - 3 Ca 729/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 30. Juni 1982
Baden-Württemberg - 2 Sa 22/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Ord. Änderungskündigung ggÜ. Betriebsratsmitglied

Gesetz: KSchG § 15 Abs. 4 und Abs. 5; BetrVG §§ 102, 103

Leitsätze:

1. Besteht ein Betrieb aus mehreren räumlich nah beieinander liegenden Betriebsteilen und befinden sich in diesen Betriebsteilen organisatorisch abgrenzbare Arbeitseinheiten, die jeweils denselben Betriebszweck verfolgen, so bilden diese Arbeitseinheiten jeweils gemeinsam eine Betriebsabteilung i.S. des § 15 Abs. 5 KSchG.
2. Fehlt es bei einem aus mehreren räumlich nah beieinander liegenden Betriebsteilen bestehenden Betrieb an der Verfolgung eines betriebsteilübergreifenden Betriebszwecks, so können auch organisatorisch abgrenzbare Teile eines Betriebsteiles, sofern sie jeweils eine personelle Einheit darstellen, über eigene technische Betriebsmittel verfügen und einen eigenen Betriebszweck verfolgen, eine Betriebsabteilung i.S. des § 15 Abs. 5 KSchG darstellen.

Hinweise des Senats:

Ordentliche Änderungskündigung gegenüber einem Betriebsratsmitglied wegen angeblicher Stilllegung einer Betriebsabteilung; Anspruch auf Weiterbeschäftigung in der seitherigen Betriebsabteilung



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



7 AZR 443/82

2 Sa 22/82 Baden-Württemberg

Verkündet am
20. Januar 1984

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 20. Januar 1984 durch den Rich-
ter Dr. Becker als Vorsitzenden, die Richter Dr. Steckhan und
Prof. Dr. Röhslers sowie die ehrenamtlichen Richter Stappert



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und Straub für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 30. Juni 1982 - 2 Sa 22/82 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Reutlingen vom 30. Dezember 1981 - 3 Ca 729/81 - insoweit abgeändert, als es die Klage abgewiesen sowie über die Kosten entschieden hat und der Tenor wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 15. Juli 1981 ausgesprochenen Änderungskündigungen unwirksam sind.

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger als
Zwirner im Betriebsteil P zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Beklagte, die sich mit der Herstellung von Garnen befaßt, beschäftigt ca. 400 Arbeitnehmer. Ihr Hauptbetrieb befindet sich in U . Sie hat außerdem ein Zweigwerk in dem ca. 2 bis 3 km entfernten P .

Der im Jahre 1938 geborene, in U wohnhafte Kläger, der griechischer Staatsangehöriger ist, ist bei der Beklagten



seit Juni 1970 als Arbeiter beschäftigt. Er gehört dem von den Arbeitnehmern des Hauptbetriebes und des Betriebsteils P gewählten, aus 9 Mitgliedern bestehenden Betriebsrat an. Von Beginn seiner Tätigkeit an arbeitete er als Zwirner im Zweigwerk P. Wegen Streitereien mit Vorgesetzten, insbesondere mit dem Produktionsleiter des Werkes P, Herrn W, im September 1979, versetzte die Beklagte den Kläger nach Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens in den Hauptbetrieb in U, wo er weiter als Zwirner arbeitete.

Zum 17. Juli 1981 löste die Beklagte ihre durch einen Vorhang von der Spinnerei getrennte Zwirnerei im Werk U aus betrieblichen Gründen auf. Die acht Zwirnmaschinen und eine Spulmaschine wurden in das Werk P verbracht und in der dortigen Zwirnerei aufgestellt, wo sie eine gleichgroße Zahl älterer Zwirnmaschinen ersetzten, welche ausgesondert wurden. Die in das Werk P verbrachten Maschinen werden von den Arbeitnehmern, die dort bisher schon in der Zwirnerei arbeiteten, bedient. Die in der Zwirnerei des Werkes P beschäftigten Arbeitnehmer sind den Meistern M und R unmittelbar unterstellt. Die Aufsicht über die Zwirnerei im Werk U hatte dort tätigen Meistern obliegen. Von den drei in der Zwirnerei des Werkes U tätig gewesenen Zwirnern wurde einem aus sonstigen Gründen gekündigt. Die beiden anderen, unter ihnen der Kläger, erhielten eine Änderungskündigung, in der die Beklagte ihnen eine Tätigkeit als OE (Open end)-Spinner an modernen OE-Spinnmaschinen im Werk U anbot.



In der außerordentlich, hilfsweise ordentlich zum 28. August 1981 ausgesprochenen Änderungskündigung vom 15. Juli 1981 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß sie bereit sei, ihn ab 24. August 1981 als OE-Spinner bei unveränderter Schicht und unverändertem Stundenlohn im Hauptbetrieb in U weiterzubeschäftigen. Der Betriebsrat hatte hiergegen Widerspruch eingelegt und diesen wie folgt begründet: Der Kläger arbeite schon seit elf Jahren an Zwirnmaschinen. Eine andere Tätigkeit sei ihm aus sozialen Gründen nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht ohne weiteres zuzumuten. Der Kläger könne weiterhin als Zwirner beschäftigt werden, zumal K nun nicht in P eingesetzt werde.

Mit der Klage wendet sich der Kläger gegen die mit Schreiben vom 15. Juli 1981 erklärte außerordentliche, hilfsweise ordentliche Änderungskündigung. Er begehrt außerdem seine Weiterbeschäftigung als Zwirner im Werk P . Der Kläger hat das Änderungsangebot der Beklagten in der Klageschrift, die der Beklagten am 21. Juli 1981 zugestellt worden ist, unter Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung angenommen.

Der Kläger hat ausgeführt, die außerordentliche Änderungskündigung sei bereits mangels Zustimmung des Betriebsrates unwirksam. Außerdem fehle es an einem wichtigen Grund i.S. des § 626 Abs. 1 BGB. Die hilfsweise erklärte ordentliche Änderungskündigung sei ebenfalls unwirksam, da die gesetzlichen Voraussetzungen des § 15 Abs. 5 KSchG nicht erfüllt seien. Die Beklagte habe die Zwirnerei im Hauptbetrieb U nicht



stillgelegt, sondern in den Zweigbetrieb P verlegt. Sie hätte ihn deshalb im Werk P als Zwirner weiterbeschäftigen können und müssen. Dies wäre der Beklagten bei vernünftiger Abwägung der beiderseitigen Interessen zuzumuten gewesen. Da seit den Vorfällen, die zu seiner Versetzung in das Werk U geführt hätten, nunmehr ca. zwei Jahre vergangen seien und seinerseits einer Zusammenarbeit mit den Meistern M und R nichts im Wege stehe, hätte sie, da ihr unmittelbare und unzumutbare Nachteile dadurch nicht entstünden, dem Widerstand der beiden Meister gegen seine Rückversetzung nicht nachgeben dürfen.

Der Kläger hat beantragt,

1. es wird festgestellt, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 15. Juli 1981 ausgesprochenen Änderungskündigungen rechtsunwirksam sind.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger als Zwirner im Betriebsteil P zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat hierauf im wesentlichen folgendes erwidert:
Sie habe ihre Betriebsabteilung Zwirnerei im Werk U stillgelegt. Deshalb habe sie dem Kläger im Werk U eine Tätigkeit als OE-Spinner angeboten, bei der sich sein Schicht- und Stundenlohn nicht ändere. Es sei nicht möglich, den Kläger im Werk P als Zwirner weiterzubeschäftigen. Sämtliche Vorgesetzte im Werk P, insbesondere die Meister M und R, lehnten es wegen seines Verhaltens im September 1979 ab,



mit dem Kläger zusammenzuarbeiten.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß die außerordentliche Änderungskündigung vom 15. Juli 1981 das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgelöst hat. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 6.000,-- DM festgesetzt.

Die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger - mit Ausnahme der rechtskräftig festgestellten Unwirksamkeit der außerordentlichen Änderungskündigung vom 15. Juli 1981 - sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Beide Parteien haben sich gemäß § 128 Abs. 2 ZPO mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist begründet.

Sie führt zur Aufhebung der vorinstanzlichen Entscheidungen sowie zur Stattgabe der Klage, soweit nicht bereits rechtskräftig über die Unwirksamkeit der außerordentlichen Änderungskündigung vom 15. Juli 1981 entschieden worden ist.

I. Entgegen der Ansicht der Revision bedurfte die ordentliche Änderungskündigung vom 15. Juli 1981 nicht der Zustimmung des Betriebsrates.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat im Urteil vom 29. März 1977 - 1 AZR 46/75 - (BAG 29, 114 = AP Nr. 11 zu § 102 BetrVG 1972) entschieden, daß es bei einer allein in Betracht kommenden ordentlichen Kündigung von Betriebsratsmitgliedern wegen Betriebsstillegung (§ 15 Abs. 4 KSchG) keiner Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 103 BetrVG, sondern nur einer Anhörung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG bedarf (zur rechtlichen Qualifikation i.S. einer ordentlichen Kündigung vgl. BAG Urteil vom 1. Februar 1957 - 1 AZR 478/54 - AP Nr. 5 zu § 13 KSchG). Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich im Urteil vom 14. Oktober 1982 (- 2 AZR 568/80- DB 1983, 2635, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) diesem Standpunkt angeschlossen. Diese Auffassung wird auch im Schrifttum überwiegend geteilt (vgl. G. Hueck, Anm. zu BAG AP Nr. 11 zu § 102 BetrVG 1972; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 15 Rz 72; KR-Etzel § 15 KSchG Rz 95 m.w.N.; a.A. Bader, BB 1978, 616; Rohlffing/Rewolle/Bader, KSchG, Stand: September 1982, § 15 Anm. 15). Der Senat schließt sich dieser Rechtsprechung, von der abzuweichen kein Anlaß besteht, auch für den Fall einer gegenüber einem Betriebsratsmitglied erklärten ordentlichen Änderungskündigung wegen Stillegung einer Betriebsabteilung an.

Der Auffassung der Revision, der Gesetzgeber habe in den Abs. 4 und 5 des § 15 KSchG die Betriebs- und Abteilungsstillegung jeweils als wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung anerkannt, kann nicht gefolgt werden. Bei den Kündigungsgründen des § 15 Abs. 4 und 5 KSchG handelt es sich um solche, die den Arbeitgeber in der Regel nur zum Ausspruch einer



ordentlichen Kündigung aus betriebsbedingten Gründen (§ 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG) berechtigen. Die Innehabung eines Betriebsratsamtes kann aber nicht dazu führen, daß dem Arbeitgeber ein außerordentliches Kündigungsrecht gegenüber kündigungsschutzrechtlich besonders geschützten Arbeitnehmern zuerkannt wird (vgl. G. Hueck, Anm. zu BAG AP Nr. 11 zu § 102 BetrVG unter 2). Die Revision verkennt, daß es sich bei den Regelungen der Abs. 4 und 5 des § 15 KSchG um Ausnahmetatbestände gegenüber der allgemeinen Vorschrift des § 15 Abs. 1 KSchG, nicht dagegen um deren Konkretisierung handelt. Da der Gesetzgeber in § 103 Abs. 1 BetrVG lediglich für eine außerordentliche Kündigung gegenüber den dort genannten betriebsverfassungsrechtlichen Funktionsträgern die Zustimmung des Betriebsrates angeordnet hat, bedarf es bei einer ordentlichen Änderungskündigung wegen Stilllegung einer Betriebsabteilung nur der Durchführung eines Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG.

Ein derartiges Anhörungsverfahren hat die Beklagte vor Ausspruch der hilfsweise erklärten ordentlichen Änderungskündigung durchgeführt. Irgendwelche Mängel, die gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG zur Unwirksamkeit der ordentlichen Änderungskündigung führen könnten, hat die Revision weder dargetan noch sind solche sonstwie ersichtlich.

II. Die Revision ist aber insoweit begründet, als sie eine Verletzung des § 15 Abs. 5 KSchG durch das Landesarbeitsgericht rügt. Die hilfsweise erklärte ordentliche Änderungskündigung ist unwirksam, da es an dem gesetzlichen Erfordernis der Stilllegung



einer Betriebsabteilung fehlt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat den Begriff der Betriebsabteilung im Sinne von § 15 Abs. 5 KSchG verkannt. Es hat angenommen, bei der Zwirnerei/Spulerei des Hauptbetriebes U handele es sich um eine Betriebsabteilung im Sinne von § 15 Abs. 5 KSchG. Eine Betriebsabteilung sei ein räumlich und organisatorisch abgegrenzter Teil eines Betriebes, dem eigene technische Betriebsmittel zur Verfügung stünden und der eigene Betriebszwecke verfolge, die Teil des arbeitstechnischen Zweckes des Gesamtbetriebes seien, aber auch in einem bloßen Hilfszweck für den arbeitstechnischen Zweck des Gesamtbetriebes bestehen könnten. Es müsse auch eine gewisse personelle Einheit in der Form der Zusammenfassung mehrerer Arbeitnehmer zur Erledigung bestimmter Arbeiten gegeben sein. Diesen Erfordernissen habe die zum 17. Juli 1981 aufgelöste Zwirnerei/Spulerei im Werk U entsprochen. Es handele sich hierbei um einen durch einen Vorhang gegen die Spinnerei U räumlich und durch die andere Art der Maschinen und ihre Zusammenfassung organisatorisch abgegrenzten Teil eines Betriebes mit eigenen technischen Betriebsmitteln in Gestalt von acht Zwirnmaschinen und einer Spulmaschine, in dem als Teil des arbeitstechnischen Zwecks des Gesamtbetriebes ein eigener Betriebszweck verfolgt worden sei, nämlich Zwirnen und Spulen. Es habe auch eine gewisse personelle Einheit bestanden, weil die eingesetzten technischen Betriebsmittel in der Regel von drei bestimmten Zwirnern bedient worden seien.



2. Die Revision rügt zu Recht, das Landesarbeitsgericht sei im Streitfall zu Unrecht von der Stilllegung einer Betriebsabteilung i.S. von § 15 Abs. 5 KSchG ausgegangen.

a) Eine Betriebsabteilung i.S. von § 15 Abs. 5 KSchG ist ein organisatorisch abgegrenzter Teil eines Betriebes, der eine personelle Einheit erfordert, dem eigene technische Betriebsmittel zur Verfügung stehen und der einen eigenen Betriebszweck verfolgt, der auch in einem bloßen Hilfszweck bestehen kann (vgl. BAG Urteil vom 30. Mai 1958 - 1 AZR 478/57 - AP Nr. 13 zu § 13 KSchG; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 111 Rz 37; Hueck, aaO, § 15 KSchG Rz 75; KR-Etzel § 15 KSchG Rz 121; Rohlfing/Re-
wolle/Bader, aaO, § 15 Anm. 11).

Das Landesarbeitsgericht ist zwar im Ausgangspunkt zutreffend von dieser Begriffsbestimmung ausgegangen. Bei der Anwendung dieser Begriffsbestimmung auf den Streitfall hat es aber verkannt, daß der Begriff der Betriebsabteilung bei einem aus mehreren Betriebsteilen bestehenden Betrieb in der Regel betriebs- und nicht betriebsteilbezogen zu verstehen ist.

Bereits aus dem Begriff "Betriebsabteilung" folgt, daß damit in der Regel ein organisatorisch abgegrenzter Teil eines Betriebes zu verstehen ist. Die Betriebsbezogenheit des Abteilungsbegriffes ist auch dann zu beachten, wenn ein Betrieb aus zwei oder mehreren Betriebsteilen besteht. Befinden sich in mehreren dieser Betriebsteile organisatorisch abgrenzbare Arbeitseinheiten, die jeweils denselben Betriebszweck verfolgen, so bilden diese Ar-



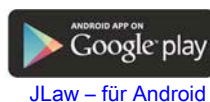
beitseinheiten jeweils gemeinsam eine Betriebsabteilung i.S. von § 15 Abs. 5 KSchG. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die einzelnen Betriebsteile - wie hier - räumlich nah beieinander liegen (vgl. zur räumlichen Komponente beim Fall der Betriebsstillegung BAG Urteil vom 6. November 1959 - 1 AZR 329/58 - AP Nr. 15 zu § 13 KSchG). Eine Betriebsteilbezogenheit des Abteilungsbegriffes hätte zur Folge, daß trotz Identität des arbeitstechnischen Zweckes die in den einzelnen Betriebsteilen vorhandenen Unterabteilungen oder Arbeitsgruppen den Charakter von eigenständigen Betriebsabteilungen bekämen.

Fehlt es bei einem aus mehreren räumlich nah beieinander liegenden Betriebsteilen bestehenden Betrieb an der Verfolgung eines betriebsteilübergreifenden einheitlichen Betriebszweckes, so können auch organisatorisch abgegrenzte Teile eines Betriebsteiles, sofern sie jeweils eine personelle Einheit darstellen, über eigene technische Betriebsmittel verfügen und einen eigenen Betriebszweck verfolgen, eine Betriebsabteilung i.S. des § 15 Abs. 5 KSchG darstellen.

b) Bei dieser auch von Sinn und Zweck des § 15 Abs. 5 KSchG gebotenen funktionsbezogenen Betrachtungsweise wird vermieden, daß es zu einer im Widerspruch zu dem gesetzlich geschaffenen besonderen Bestands- und Inhaltsschutz der betreffenden betriebsverfassungsrechtlichen Funktionsträger stehenden "Atomisierung" der kündigungsschutzrechtlich relevanten Betriebsstruktur kommt.



Eine betriebsteilbezogene Anknüpfung des Begriffs der Betriebsabteilung würde in mehrgliedrigen Betrieben bei den betreffenden Mandatsträgern zu einer erhöhten Gefährdung des Bestands- und Inhaltsschutzes führen. Auf diese Art und Weise würden räumlich in verschiedenen Betriebsteilen untergebrachte Teile einer einheitlichen Betriebsabteilung ihrerseits zu kündigungsschutzrechtlich relevanten personellen Einheiten i.S. des § 15 Abs. 5 KSchG werden, und zwar selbst dann, wenn die einzelnen Betriebsteile - wie hier - räumlich nah beieinander liegen. Die durch § 15 Abs. 5 Satz 1 KSchG kündigungsrechtlich besonders geschützte Weiterarbeit in der seitherigen Betriebsabteilung würde durch eine die arbeitstechnischen Funktionszusammenhänge außeracht lassende Betrachtungsweise auf personelle Teil-Einheiten einer - sich durch einen einheitlichen Betriebszweck auszeichnenden - Betriebsabteilung reduziert werden. Eine derartige Beschränkung des primär betriebsbezogen ausgestalteten besonderen Kündigungsschutzes des § 15 Abs. 5 Satz 1 KSchG stünde im Widerspruch zu dem Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung, nach der die betreffenden betriebsverfassungsrechtlichen Mandatsträger vorrangig in der seitherigen Betriebsabteilung weiterzubeschäftigen und erst im Falle deren Stilllegung in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen sind. Eine betriebsteilbezogene Anknüpfung des Begriffes der Betriebsabteilung hätte zur Folge, daß die in einem anderen Betriebsteil bestehende organisatorisch abgrenzbare Arbeitseinheit trotz identischem Betriebszweck eine andere Betriebsabteilung i.S. des § 15 Abs. 5 Satz 1 KSchG darstellen würde. In mehrgliedrigen Betrieben käme es somit zu vermehrten Übernahmeproblemen. Die hiermit verbundene erhöhte Be-



stands- und Inhaltsschutzgefährdung der betreffenden Arbeitsverhältnisse würde sich insbesondere daraus ergeben, daß der Übernahme von betriebsverfassungsrechtlichen Mandatsträgern in Betriebsabteilungen anderer Betriebsteile trotz identischem Betriebszweck betriebliche Gründe i.S. von § 15 Abs. 5 Satz 2 KSchG entgegenstehen könnten. Bei einer - bereits vom Gesetzeswortlaut her - gebotenen betriebsbezogenen Auslegung des Begriffes der Betriebsabteilung wird dem durch § 15 Abs. 5 KSchG geschaffenen verstärkten kündigungsschutzrechtlichen Bestands- und Inhaltsschutz auch in mehrgliedrigen Betrieben Rechnung getragen.

c) Schließlich gebieten es auch Gründe der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit, den Begriff der Betriebsabteilung i.S. des § 15 Abs. 5 KSchG auch in einem aus mehreren Betriebsteilen bestehenden Betrieb betriebsbezogen auszulegen. Auf diese Art und Weise wird eine klare Abgrenzung zum Begriff des Betriebsteils i.S. von § 111 BetrVG ermöglicht. Die für den Begriff der Betriebsabteilung maßgebenden Merkmale - Vorliegen einer personellen Einheit, organisatorische Abgrenzbarkeit, Vorhandensein eigener technischer Betriebsmittel und eines eigenen Betriebszweckes - gewährleisten eine klare Grenzziehung gegenüber dem Begriff des Betriebsteils (vgl. BAG Beschluß vom 24. Februar 1976 - 1 ABR 62/75 - AP Nr. 2 zu § 4 BetrVG 1972; Dietz/Richardi, aaO, § 111 Rz 37; KR-Etzel § 15 KSchG Rz 121). Während eine Betriebsabteilung einen eigenständigen Betriebszweck verfolgen muß, ist dies für einen Betriebsteil nicht erforderlich (BAG Beschluß vom 24. Februar 1976, aaO, unter III 3 der Gründe). Der betriebs-
teilübergreifende einheitliche Betriebszweck ist bei mehrglied-



rigen Betrieben ein wesentliches und in der Praxis zumeist leicht feststellbares Merkmal einer Betriebsabteilung.

3. Die Anwendung dieser Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß die in beiden Betriebsteilen vorhanden gewesenen Zwirnereien i.S. von § 15 Abs. 5 KSchG eine Betriebsabteilung darstellten.

a) Die beiden ca. 2 - 3 km auseinanderliegenden Betriebsteile der Beklagten bilden nicht nur i.S. des Betriebsverfassungsrechts, sondern auch i.S. des Kündigungsschutzrechts einen Betrieb (vgl. zum Betriebsbegriff i.S. des Kündigungsschutzrechts KR-Becker § 1 KSchG Rz 79 ff. m.w.N.). Für eine Verkenntung des Betriebsbegriffes bietet der vom Landesarbeitsgericht festgestellte Sachverhalt keinerlei Anhaltspunkte.

b) Die Stilllegung einer Betriebsabteilung setzt voraus, daß der Arbeitgeber die Weiterverfolgung des von der betreffenden Betriebsabteilung verfolgten Betriebszweckes dauernd oder für eine ihrer Dauer nach unbestimmte, wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne aufgibt (vgl. für den Fall einer Betriebsstilllegung zuletzt BAG Urteil vom 14. Oktober 1982 - 2 AZR 568/80 -, aaO, unter B I 1 der Gründe m.w.N.). An diesen Voraussetzungen fehlt es im Streitfall, wie die Revision durchgreifend rügt..

Der Kläger war seit Beginn seiner Tätigkeit stets als Zwirner beschäftigt. Durch die Verlagerung der acht Zwirnmaschinen vom Werk U in das ca. 2 - 3 km entfernte Werk P



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

mit gleichzeitiger Verschrottung einer entsprechenden Anzahl veralteter Zwirnmaschinen wurde die zuvor in zwei Betriebsteilen untergebrachte Abteilung Zwirnerei räumlich in einem Betriebsteil zusammengelegt. Die gleichzeitige Verlagerung der Spulmaschine von U nach P ist unter Kündigungsschutzrechtlichen Aspekten bereits deshalb ohne Belang, weil die Bedienung der Spulmaschine bereits im Werk U in personeller und organisatorischer Hinsicht in die dortige Zwirnerei einbezogen gewesen ist. Die räumliche Zusammenlegung dieser technischen Produktionsmittel hat lediglich dazu geführt, daß nunmehr in einer räumlich vereinten Zwirnereiabteilung noch ein bislang nur in einem Betriebsteil weiterhin verfolgter arbeitstechnischer Zweck (=Spulen) fortgeführt wird.

Bei Zugrundelegung eines von Normzweck des § 15 Abs. 5 KSchG gebotenen betriebsbezogenen Abteilungsbegriffes stellt diese räumliche Zusammenlegung von technischen Produktionsmitteln in einen Betriebsteil bei gleichzeitiger Aussonderung einer entsprechenden Anzahl von Zwirnmaschinen nicht die Stillegung einer Betriebsabteilung dar. Die mit den acht Zwirnmaschinen und der einen Spulmaschine bislang im Werk U verfolgten arbeitstechnischen Zwecke werden von der Beklagten nunmehr in einem räumlich nahen zweiten Betriebsteil - Werk P - weiterverfolgt. Bei einer derartigen Sachlage fehlt es bereits an der für die Stillegung einer Betriebsabteilung notwendigen Aufgabe des besonderen arbeitstechnischen Zweckes (vgl. Hueck, aaO, § 15 KSchG Rz 75; KR-Etzel § 15 KSchG Rz 124; Rohlfing/Rewolle/Bader, aaO, § 15 KSchG Anm. 11). Es liegt im Streitfall auch keine



Auflösung der Abteilungsorganisation, sondern nur eine infolge der räumlichen Zusammenlegung der - zuvor in zwei Betriebsteilen untergebrachten - Zwirnereiabteilung bedingte Änderung in der Arbeitsorganisation vor.

Da es somit an dem gesetzlichen Erfordernis der Stilllegung einer Betriebsabteilung fehlt, ist die von der Beklagten hilfsweise erklärte ordentliche Änderungskündigung gemäß § 15 Abs. 5 KSchG unwirksam.

III. Die Revision ist auch insoweit begründet, als der Kläger die Verurteilung der Beklagten begehrt, ihn als Zwirner im Betriebsteil P zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Aufgrund der Unwirksamkeit der hilfsweise erklärten ordentlichen Änderungskündigung steht fest, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien zu unveränderten Bedingungen fortbesteht. Für die Zeit, in der ein Arbeitsverhältnis unangefochten besteht, hat ein Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Beschäftigung (BAG 29, 195 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen ist eine Weiterbeschäftigung des Klägers als Zwirner nach der räumlichen Zusammenlegung der Zwirnereiabteilung zur Zeit nur noch in dem Betriebsteil P möglich. Da es sich insoweit kündigungsschutzrechtlich um die Weiterarbeit in der seitherigen Betriebsabteilung und nicht um die Übernahme in eine andere Betriebsabteilung handelt, bedarf es keiner Prüfung, ob einer der-



artigen Übernahme "betriebliche Gründe" i.S. von § 15 Abs. 5 Satz 2 KSchG entgegenstünden (vgl. zur Unmöglichkeit der Übernahme in eine andere Betriebsabteilung das Urteil des Senats vom 25. November 1981 - 7 AZR 382/79 - BAG 37, 128 = EzA § 15 KSchG n.F. Nr. 27). Auf die von der Beklagten dargelegten angeblichen Schwierigkeiten einer Zusammenarbeit des Klägers mit den Vorgesetzten im Werk P kommt es daher aus Rechtsgründen nicht an.

Es kann offenbleiben, ob die Beklagte zur Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Beschäftigungspflicht eine gemäß § 99 BetrVG zustimmungspflichtige Versetzung des Klägers vornehmen muß. Da der Betriebsrat bereits in seiner Stellungnahme zur Änderungskündigung eine Weiterarbeit des Klägers als Zwirner im Werk P gefordert hat, liegt hierin eine Zustimmung des Betriebsrates zu einer etwa notwendigen Versetzung. Es bedarf daher nicht der Durchführung eines Zustimmungsverfahrens gemäß § 99 BetrVG (vgl. zur Entbehrlichkeit eines Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG beim Entlassungsverlangen des Betriebsrates nach § 104 BetrVG das unveröffentlichte Urteil des Zweiten Senats vom 30. November 1978 - 2 AZR 130/77 - zu II 4 der Gründe sowie KR-Etzel § 104 BetrVG Rz 31 m.w.N.).

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Dr. Röhler

Stappert

Straub



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





[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)