

**GETEILTE FÜHRUNG:  
CO-LEADERSHIP**

**WHISTLEBLOWING:  
BEWEISLASTUMKEHR BEIM  
KÜNDIGUNGSSCHUTZ** S. 18

**MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG:  
WORKATION** S. 28

**GRENZÜBERSCHREITENDE  
MITARBEITERENTSENDUNG** S. 34



## Kündigung eines Betriebsratsmitglieds

§ 15 Abs. 1 und 5 KSchG

**Trotz Sonderkündigungsschutzes ist die ordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds gem. § 15 Abs. 5 KSchG zulässig, wenn die gesamte Betriebsabteilung, in der das Betriebsratsmitglied beschäftigt wurde, stillgelegt wird und keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einer anderen Betriebsabteilung besteht. Für die Annahme einer eigenständigen Betriebsabteilung reicht es innerhalb einer Matrixstruktur jedoch nicht aus, wenn nur eine einzelne Arbeitnehmerin aus der betriebsübergreifenden Organisationseinheit im Betrieb des Vertragsarbeitgebers beschäftigt wird. Allein aus dem Vorliegen einer Matrixstruktur können keine Rückschlüsse auf eigenständige Betriebsabteilungen gezogen werden.**

(Leitsätze des Bearbeiters)

LAG Niedersachsen, Urteil vom 24.7.2023 – 15 Sa 906/22

### PROBLEMPUNKT

Die beklagte Arbeitgeberin ist ein Handels- und Vertriebsunternehmen mit einem Betrieb in C-Stadt, in dem die Klägerin im Bereich „IT ERP – Finance & Controlling“ beschäftigt war. Zugleich war sie Vorsitzende des dort gebildeten Betriebsrats. Der Bereich „IT ERP – Finance & Controlling“ war betriebs- und unternehmensübergreifend als Teil einer internationalen Matrixstruktur organisiert. Am Standort in C-Stadt waren ihm neben der Klägerin keine weiteren Beschäftigten zugeordnet. Der fachliche Vorgesetzte der Klägerin war bei einem anderen Vertragsarbeitgeber angestellt und saß im Ausland. Im Zuge einer Betriebsänderung entschied sich die Beklagte, die inländischen Geschäftstätigkeiten des Bereichs in andere Organisationseinheiten ins Ausland zu verlagern. Nach ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich aus betriebsbedingten Gründen. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Klägerin habe eine eigenständige Betriebsabteilung i. S. d. § 15 Abs. 5 KSchG gebildet. Eine Weiterbeschäftigung in einer anderen Betriebsabteilung sei nicht möglich, so dass sich die Klägerin nicht auf ihren Sonderkündigungsschutz aus § 15 Abs. 1 KSchG berufen könne. Die hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage hatte vor dem ArbG Hannover Erfolg.

### ENTSCHEIDUNG

Die von der Beklagten eingelegte Berufung hat das LAG Niedersachsen zurückgewiesen.

Die Kündigung sei aufgrund des besonderen Kündigungsschutzes unwirksam. Die Klägerin sei nicht in einer eigenständigen Betriebsabteilung gem. § 15 Abs. 5 KSchG beschäftigt worden.

Nach der Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 23.2.2010 – 2 AZR 656/08) sei eine Betriebsabteilung als ein räumlich und organisatorisch abgegrenzter Teil des Betriebs zu verstehen, der eine personelle Einheit erfordere, dem eigene technische Betriebsmittel zur Verfügung stünden und der einen eigenen Betriebszweck verfolge, auch wenn dieser in einem bloßen Hilfszweck für den arbeitstechnischen Zweck des Gesamtbetriebs bestehe. Diese Voraussetzungen seien nicht gegeben.

Das Merkmal der räumlichen Abgrenzung sowie der eigenen technischen Betriebsmittel sei in diesem Fall von vornherein ungeeignet. Weder der Umstand, dass die Klägerin als einzige Beschäftigte der behaupteten Betriebsabteilung in dem ihr zugewiesenen Büro tätig gewesen sei, noch, dass ihr die übliche IT- und Büroausstattung zur Verfügung gestellt worden sei, erlaube Rückschlüsse auf ihre organisatorische Zuordnung. Auch das Merkmal der personellen Einheit laufe ins Leere. Zwar könne eine solche auch aus nur einer Person bestehen. In diesem Fall lasse sich daraus mangels organisatorischer Verknüpfung mit anderen Beschäftigten jedoch kein abgrenzbarer Betriebsteil ableiten. Die Annahme einer eigenständigen Betriebsabteilung folge auch nicht aus dem von der Klägerin verfolgten Betriebszweck. Zwar habe sie in ihrem Bereich spezialisierte Tätigkeiten ausgeübt und damit einen betrieblichen Hilfszweck erfüllt. Dieser ergebe sich jedoch zwangsläufig aus der besonderen Tätigkeit und sage über die Organisationsform der Beklagten nichts aus.

Die Klägerin stelle als einzige Beschäftigte ihres Bereichs in dem Betrieb auch keinen organisatorisch abgegrenzten Betriebsteil dar. Die Annahme einer eigenständigen Betriebsabteilung setze voraus, dass die Klägerin in einer eigenständigen Organisationseinheit beschäftigt worden sei. Organisatorisch sei sie jedoch gerade einem bestimmten Bereich der Matrixstruktur zugeordnet und damit nicht eigenständig gewesen. Zwar könnten grundsätzlich auch innerhalb einer Matrixstruktur unterschiedliche Betriebsabteilungen bestehen. Allein das Vorliegen einer Matrixstruktur reiche jedoch nicht aus, um auf jeweils eine eigenständige Betriebsabteilung zu schließen.

### KONSEQUENZEN

Die Hürden des besonderen Kündigungsschutzes von Betriebsratsmitgliedern sind bekanntermaßen hoch. Die Beklagte konnte diese vorliegend nicht überwinden. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts macht deutlich, dass allein die Existenz einer Matrixstruktur für die Annahme einer eigenständigen Betriebsabteilung nicht genügt. Das Gericht betont jedoch zugleich, dass grundsätzlich auch innerhalb einer Matrixstruktur eigenständige Betriebsabteilungen bestehen können. Hier lag die Besonderheit allerdings darin begründet, dass die Klägerin als einzige Beschäftigte der von der Beklagten behaupteten Betriebsabteilung angehörte. Letztlich war eine eigenständige Betriebsabteilung deshalb zu verneinen.

### PRAXISTIPP

Matrixstrukturen erfreuen sich in der Praxis zunehmender Beliebtheit. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass die Unternehmensorganisation mehrdimensional aufgebaut ist und die betriebswirtschaftliche Organisation von der rechtlichen Struktur abweicht. Dies kann unter verschiedenen Gesichtspunkten zu Herausforderungen im Hinblick auf die Anwendung des deutschen Arbeitsrechts führen. Die vorliegende Entscheidung betraf zugegebenermaßen eine besondere Konstellation. Sie zeigt jedoch, dass Matrixstrukturen, je nach konkreter Ausgestaltung und Umsetzung, durchaus relevante praktische Auswirkungen haben können, etwa wie hier im Bereich des § 15 Abs. 5 KSchG. Einerseits müssen Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Planung und Umsetzung einer Matrixstruktur stets die damit verbundenen arbeitsrechtlichen Herausforderungen im Blick behalten. Gleichzeitig eröffnet ihnen die Einführung und Ausgestaltung einer Matrixstruktur zahlreiche Gestaltungsspielräume, die genutzt werden sollten.

Christian Kolland, Rechtsanwalt,  
ARVANTAGE – Kanzlei für Arbeitsrecht, Berlin