

Tarifvertraglicher Ausschluss der ordentlichen Kündigung

§ 626 Abs. 1 BGB; § 1 Abs. 3, 4 KSchG; §§ 2, 3, 7, 10 AGG

1. Führt ein tarifvertraglicher Ausschluss ordentlicher Kündigungen im Rahmen einer Sozialauswahl zu grob fehlerhaften Auswahlsergebnissen, findet er keine Anwendung.

2. Fällt eine Beschäftigungsmöglichkeit aus innerbetrieblichen Maßnahmen weg, kann dies einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist darstellen.

3. Liegt die innerbetriebliche Maßnahme in der Änderung des Anforderungsprofils bestehender Positionen, muss der Arbeitgeber umfassend darlegen, dass dauerhaft, auch nach zumutbaren Organisationsänderungen, keine andere Einsatzmöglichkeit besteht. Zudem hat er darzulegen, dass die Änderung nicht nur wünschenswert, sondern sachlich geboten war.

4. Im Rahmen einer solchen fristlosen, betriebsbedingten Kündigung ist eine Sozialauswahl entsprechend § 1 Abs. 3 KSchG durchzuführen.

(Leitsätze der Bearbeiterin)

BAG, Urteil vom 20. Juni 2013 – 2 AZR 295/12

Problempunkt

Die Beklagte ist ein aluminiumverarbeitendes Unternehmen. Der Kläger ist dort seit 1975 als Schlosser tätig. Er ist 1956 geboren, verheiratet und einem Kind zum Unterhalt verpflichtet. Aus gesundheitlichen Gründen arbeitete er zuletzt nicht mehr wie sonst üblich im Schichtsystem, sondern zu festen Arbeitszeiten im Tagesbetrieb. Auf sein Anstellungsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für Beschäftigte zum ERA-Tarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Südwürttemberg-Hohenzollern vom 14.6.2005 Anwendung. Dieser enthält einen Ausschluss der ordentlichen Kündigung für Arbeitnehmer, die das 53. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb mindestens drei Jahre angehört haben.

Im August 2009 erhielt der Kläger eine außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist zum 31.3.2010, hilfsweise eine ordentliche Kündigung zum gleichen Termin. Der Kläger hielt sämtliche Kündigungen für unwirksam, insbesondere weil er ordentlich nicht kündbar sei und die Beklagte nicht dargelegt habe, dass sie ihn nicht anderweitig beschäftigen könne. Die Beklagte berief sich vor allem auf ihre unternehmerische Entscheidung, Schlosser nur noch im Schichtdienst zu beschäftigen und zudem nur solche, die an sämtlichen Anlagen im Werk tätig sein können. Nur so sei eine durchgängige Betreuung des Werks zu gewährleisten. Da beides auf den Kläger nicht zutreffe, sei er schon nicht mit den anderen Schlossern vergleichbar. Der tarifvertragliche Ausschluss der ordentlichen Kündigung sei unwirksam, da er jüngere Arbeitnehmer unverhältnismäßig benachteilige.

Die Vorinstanzen gaben der Kündigungsschutzklage statt.

Entscheidung

Die Revision der Beklagten blieb ohne Erfolg, die Kündigungen waren auch aus Sicht des BAG unwirksam.

Ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung lag nicht vor. Zwar ist eine solche grundsätzlich auch aus betriebsbedingten Gründen denkbar – dann mit Auslauffrist –, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter trotz weggefallener Beschäftigungsmöglichkeit über Jahre bezahlen müsste.

Auch ist ein Wegfall dadurch möglich, dass das Unternehmen bestehende Stellen umorganisiert und das Anforderungsprofil ändert. Die neuen Anforderungen müssen aber sachlich nachvollziehbar mit den Arbeiten verknüpft sein. Zudem muss der Arbeitgeber darlegen können, dass er den Beschäftigten auch nach Umorganisationsmaßnahmen nicht mehr sinnvoll beschäftigen kann – und hierbei alle denkbaren Alternativen aufzählen. Hinzu kommt, dass auch im Rahmen der fristlosen Kündigung eine Sozialauswahl vorzunehmen ist, die sich nach § 1 Abs. 3 KSchG richtet. Den diesbezüglichen Vortrag des Unternehmens erachtete das BAG als nicht ausreichend.

Die ordentliche Kündigung war unwirksam, da die tarifvertragliche Beschränkung wirksam ist und insbesondere nicht per se gegen § 7 AGG verstößt. Der 2. Senat verneinte eine grundsätzliche Diskriminierung jüngerer Beschäftigter, da die Ungleichbehandlung regelmäßig angemessen, durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt und auch im Übrigen nach § 10 AGG gerechtfertigt ist – zumindest, solange im Einzelfall das Ergebnis einer Sozialauswahl nicht grob fehlerhaft ist. Dann kann es sein, dass der Sonderkündigungsschutz ggf. nicht anwendbar ist.

Konsequenzen

Die Entscheidung bestätigt, dass es grundsätzlich möglich ist, eine betriebsbedingte, fristlose Kündigung auszusprechen. Konsequenterweise gilt das natürlich auch für rein innerbetriebliche Gründe, wie die Änderung von Anforderungsprofilen. Arbeitgeber können sich gut daran orientieren, wenn sie eine solche Kündigung planen.

Das Urteil zeigt aber auch, wie wichtig eine gründliche und sorgfältige Vorbereitung ist: Die Anforderungen, die der Senat an die Darlegungs- und Beweislast des Unternehmens stellt, sind derart hoch, dass viele Kündigungen daran scheitern werden. Das BAG hat zudem ausdrücklich betont, dass dies umso mehr gilt, wenn langjährige Mitarbeiter auf den Stellen sitzen.

Bspw. müsste der Arbeitgeber bei ordentlichen betriebsbedingten Kündigungen nur auf konkreten Vortrag des Arbeitnehmers reagieren, wie er sich die Weiterbeschäftigung vorstellt. Das ist bei der fristlosen Kündigung anders, ganz gleich, ob diese mit Auslauffrist ausgesprochen wird: Er muss von sich aus alle denkbaren Alternativen prüfen und vortragen, da diese Teil des fristlosen Kündigungsgrunds sind. Das wird gerade in größeren Unternehmen eine schwierige Herausforderung werden. Klarheit besteht nun auch bezüglich der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Sonderkündigungsvorschrift – eine Regelung, die sich in ähnlicher Weise in vielen Tarifverträgen findet. Sie ist zwar grundsätzlich wirksam, es bedarf aber einer Überprüfung der Sozialauswahl auf grobe Fehler. Dies kann zur Unanwendbarkeit des Sonderkündigungsschutzes führen. Als Beispiel nennt das BAG den Fall, dass ein 50 Jahre alter Beschäftigter – seit 25 Jahren im Betrieb und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet – entlassen wird, während ein anderer (tarifvertraglich geschützter) Mitarbeiter mit 53 Jahren – seit drei Jahren beschäftigt und keine Unterhaltspflichten – bleiben darf. Dies wäre grob fehlerhaft, wobei es hier keine festen Grenzen gibt.

Praxistipp

Die Entscheidung gibt wichtige Anhaltspunkte, was man beim Ausspruch einer betriebsbedingten, fristlosen Kündigung mit Auslauffrist beachten muss und wie mit dem tarifvertraglichen Sonderkündigungsschutz umzugehen ist.

Dabei dürfen Arbeitgeber diese Punkte nicht nur für ein etwaiges Kündigungsschutzverfahren im Kopf haben, sie müssen bedenken, dass sie den Betriebsrat bereits im Rahmen der Anhörung auch über diese Punkte informieren müssen. Insbesondere die Sozialauswahl dürfen Unternehmen hier nicht aus dem Blick verlieren, die sie vielleicht beim Ausspruch einer fristlosen Kündigung vergessen könnten. Beim tarifvertraglichen Sonderkündigungsschutz ist zudem stets zu prüfen, ob eine Sozialauswahl im Einzelfall grob fehlerhaft ist und einen jüngeren Arbeitnehmer ungerechtfertigt benachteiligt. Dies kann dazu führen, dass der Sonderkündigungsschutz nicht anwendbar ist. Auch das ist keine leicht zu treffende Entscheidung.

Der Ausspruch einer solchen Kündigung ist daher zwar möglich, bedarf aber einer sehr gründlichen Vorbereitung und Prüfung, damit sie letztendlich auch wirksam ist.

RAin und FAin für Arbeitsrecht Astrid Krüger,
Schulte Riesenkampff Rechtsanwalts-
gesellschaft mbH, Frankfurt am Main