Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 2. Senat	Urteil vom 23. Februar 2012 - 2 AZR 773/10 -
I. Arbeitsgericht Dortmund	Urteil vom 19. November 2009 - 2 Ca 1842/09 -
II. Landesarbeitsgericht Hamm	Urteil vom 7. Juli 2010 - 18 Sa 139/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsbedingte Kündigung - Betriebsänderung - tariflicher Sonderkündigungsschutz

Gesetze:

KSchG § 1 Abs. 5, § 17 Abs. 1; BetrVG § 111 Satz 3 Nr. 1, § 102 Abs. 1; Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 24. August 2001 § 20 Nr. 4

Leitsätze:

keine

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

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

2 AZR 773/10
18 Sa 139/10
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Februar 2012

Schmidt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

URTEIL

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Februar 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger sowie die ehrenamtlichen Richter Claes und Wolf für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. Juli 2010 - 18 Sa 139/10 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen, betriebsbedingten Kündigung. 1

Die im Jahr 1953 geborene Klägerin ist seit dem 27. Januar 1992 als mechanische Helferin bei der Beklagten beschäftigt. In deren Betrieb sind etwa 800 Arbeitnehmer tätig. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen Anwendung. Nach § 20 Nr. 4 des am 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Manteltarifvertrags vom 24. August 2001 *(MTV)* 2

> „(kann) Beschäftigten, die das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb/Unternehmen zehn Jahre angehören, ... nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.
>
> Dies gilt auch bei Änderungskündigungen im Einzelfall zum Zwecke der Entgeltminderung;
>
> nicht jedoch
>
> - bei allen sonstigen Änderungskündigungen oder
> - bei Betriebsänderungen, wenn ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden ist, oder
> - bei Zustimmung der Tarifvertragsparteien.“

Der am 1. März 2005 in Kraft getretene, in seiner betrieblichen Geltung von der Einführung des Entgeltrahmenabkommens im betreffenden Betrieb 3

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

abhängige Einheitliche Manteltarifvertrag *(EMTV)* enthält eine wortgleiche Regelung.

Aufgrund eines erheblichen Auftragsrückgangs schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat am 5. März 2009 einen Interessenausgleich mit Namensliste. Von der Betriebsänderung, die Gegenstand des Interessenausgleichs war, waren insgesamt 156 der 368 mechanischen Helfer der Beklagten betroffen, darunter die Klägerin. Für die Sozialauswahl bildete die Beklagte Altersgruppen in Fünf-Jahres-Schritten. In der Altersgruppe 55 bis 59 Jahre erhielten 14 von 30 Arbeitnehmern eine Kündigung. Die Klägerin wies innerhalb dieser Altersgruppe mit 87 Punkten die zehntschlechteste Punktzahl auf und ist in der Namensliste aufgeführt. 4

Mit Schreiben vom 26. März 2009, in dem auf die „Namensliste der zu kündigenden Mitarbeiter/Innen“ verwiesen wurde, hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung der Klägerin an. Mit Schreiben vom selben Tag stimmte der Betriebsrat der Kündigung zu. Die Klägerin lehnte das Angebot ab, in eine Transfer- und Beschäftigungsgesellschaft zu wechseln. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Schreiben vom 27. März 2009 zum 30. September 2009. 5

Mit ihrer Klage hat die Klägerin geltend gemacht, sie sei nach § 20 Nr. 4 Satz 1 MTV/EMTV ordentlich unkündbar und nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen. Der tarifliche Sonderkündigungsschutz sei bei Betriebsänderungen nur suspendiert, wenn kein anderer zumutbarer Arbeitsplatz vorhanden sei. Da es unter den 212 vergleichbaren und nicht gekündigten Arbeitnehmern zahlreiche jüngere und kürzer beschäftigte Kollegen gebe, deren Arbeitsverhältnisse ohne tarifliche Beschränkung gekündigt werden könnten, seien ausreichend andere zumutbare Arbeitsplätze vorhanden. Daran ändere auch die Bildung von Altersgruppen nichts; mit ihr werde der tarifliche Ausschluss der ordentlichen Kündbarkeit umgangen. Auch kenne sie die Sozialdaten der vergleichbaren und nicht gekündigten Arbeitnehmer nicht. Entsprechende Unterlagen habe die Beklagte nicht vorgelegt. Eine Sozialauswahl, die ohne Berücksichtigung der tariflichen Vorgaben aus § 20 Nr. 4 MTV/EMTV erfolge, sei grob fehlerhaft iSd. 6

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

§ 1 Abs. 5 KSchG. Im Übrigen sei die Betriebsratsanhörung nicht ordnungsgemäß. Die Beklagte habe den Betriebsrat nicht über ihren - der Klägerin - tariflichen Sonderkündigungsschutz unterrichtet.

Die Klägerin hat beantragt 7

> festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die ordentliche Kündigung vom 27. März 2009 zum 30. September 2009 aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht 8
vertreten, die Kündigung sei sozial gerechtfertigt iSv. § 1 Abs. 2, Abs. 3 KSchG. Die Klägerin sei nicht mit den Arbeitnehmern anderer Altersgruppen vergleichbar. Sie sei nicht verpflichtet, über deren Sozialdaten Auskunft zu geben. Da eine Betriebsänderung vorliege und kein anderer zumutbarer Arbeitsplatz frei gewesen sei, sei die tarifliche Unkündbarkeitsregelung nicht anzuwenden. Im Übrigen erstrecke sich die Vermutungswirkung des § 1 Abs. 5 KSchG auf das Fehlen einer anderen Beschäftigungsmöglichkeit.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision er- 9
strebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht durfte mit der von 10
ihm gegebenen Begründung der Kündigungsschutzklage nicht stattgeben. Die Kündigung vom 27. März 2009 verstößt jedenfalls nicht aufgrund derjenigen Umstände, welche das Landesarbeitsgericht insoweit für erheblich hielt, gegen den Ausschluss der ordentlichen Kündigung in § 20 Nr. 4 Satz 1 MTV/EMTV. Ob dies aus anderen Gründen der Fall ist, vermag der Senat aufgrund der bisherigen Feststellungen nicht abschließend zu beurteilen. Die Kündigung ist auch nicht aus sonstigen Gründen iSd. § 4 Satz 1 KSchG rechtsunwirksam. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

I. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann auf der Grundlage der bisher getroffenen Feststellungen nicht beurteilt werden, ob die Kündigung vom 27. März 2009 gegen § 20 Nr. 4 Satz 1 MTV/EMTV verstößt. Die zum Kündigungszeitpunkt 55 Jahre alte und seit 17 Jahren bei der Beklagten beschäftigte Klägerin erfüllt zwar die persönlichen Voraussetzungen des besonderen Kündigungsschutzes nach dieser Bestimmung. Der Schutz des § 20 Nr. 4 Satz 1 MTV/EMTV findet aber nach Satz 2 Halbs. 2 Spiegelstrich 2 der Bestimmung keine Anwendung, wenn die Kündigung anlässlich einer „Betriebsänderung“ erfolgt und „ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden ist“. Ob die letztgenannte Voraussetzung vorliegt, steht nicht fest. 11

1. Der besondere tarifliche Kündigungsschutz gilt - unter der genannten Voraussetzung - nicht „bei Betriebsänderungen“. 12

a) Der in § 20 Nr. 4 Satz 2 Halbs. 2 Spiegelstrich 2 MTV/EMTV verwandte Begriff „Betriebsänderung“ ist so zu verstehen wie in § 111 BetrVG. Gebrauchen Tarifvertragsparteien Begriffe, die auch in Gesetzen verwendet werden und dort einen bestimmten Inhalt haben, so ist regelmäßig anzunehmen, dass sie diese mit der entsprechenden Bedeutung angewendet wissen wollen *(vgl. BAG 22. Januar 2004 - 2 AZR 111/02 - zu VI der Gründe, AP BetrVG 1972 § 112 Namensliste Nr. 1 = EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 11)*. 13

b) Eine Betriebsänderung iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG kann in einem bloßen Personalabbau liegen. Dies zeigt die Regelung in § 112a Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Voraussetzung für die Annahme einer Einschränkung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG ist, dass der Personalabbau eine relevante Zahl von Arbeitnehmern erfasst. Maßgebend sind dafür die Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG; in Betrieben mit mehr als 600 Arbeitnehmern müssen allerdings mindestens 5 vH der Belegschaft betroffen sein *(BAG 31. Mai 2007 - 2 AZR 254/06 - Rn. 16, AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 65 = EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 12)*. 14

Da die Beklagte gegenüber insgesamt 222 von knapp 800 Arbeitnehmern Kündigungen ausgesprochen hat, ist dieser Wert erreicht. 15

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, andere zumutbare Arbeitsplätze seien zumindest solche, auf denen mit der Klägerin vergleichbare Arbeitnehmer, ohne dass diese ihrerseits tariflichen Sonderkündigungsschutz besäßen, weiterhin beschäftigt würden. Das überzeugt nicht. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts beruht auf einem unzutreffenden Verständnis der Regelung in § 20 Nr. 4 Satz 2 Halbs. 2 MTV/EMTV. Das zeigt eine die Systematik und den Sinn und Zweck der Vorschrift in den Blick nehmende Auslegung. 16

a) Der Wortlaut der Bestimmung lässt kein eindeutiges Verständnis zu. 17

aa) Ein „anderer“ zumutbarer Arbeitsplatz kann einmal jeder Arbeitsplatz sein, der bislang nicht mit dem sondergeschützten Arbeitnehmer besetzt war, den dieser aber nach seinen Fähigkeiten einnehmen könnte und der ihm zumutbar ist. Bei einem solchen Verständnis - das dem des Landesarbeitsgerichts entspricht - sind sämtliche mit dem Arbeitsplatz des sondergeschützten Arbeitnehmers vergleichbaren Arbeitsplätze „andere“ und ohne Weiteres zumutbare Arbeitsplätze iSv. § 20 Nr. 4 Satz 2 Halbs. 2 Spiegelstrich 2 MTV/EMTV. Bei Betriebsänderungen entfiele der Sonderkündigungsschutz deshalb allenfalls dann, wenn zugleich die Arbeitsverhältnisse sämtlicher Inhaber vergleichbarer Arbeitsplätze - etwa im Rahmen einer Schließung ganzer Betriebsteile - gekündigt würden. 18

bb) Unter einem „anderen“ Arbeitsplatz im Sinne der tariflichen Bestimmung kann stattdessen auch ein solcher zu verstehen sein, der mit dem des sondergeschützten Arbeitnehmers gerade nicht vergleichbar, sondern von diesem nach tätigkeitsbezogenen Merkmalen unterschieden und in einem solchen Sinne „anders“ ist. Bei Betriebsänderungen entfiele der Sonderkündigungsschutz demnach nur dann nicht, wenn ein Arbeitsplatz gerade außerhalb des Kreises der vergleichbaren Arbeitsplätze „vorhanden“ und für den betreffenden Arbeitnehmer zumutbar ist. 19

cc) Besäße die (Rück-)Ausnahme vom besonderen Kündigungsschutz nach der ersten Lesart bei Betriebsänderungen einen eher kleinen Anwendungsbereich, weil der besondere Schutz, solange eine Sozialauswahl stattzu- 20

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

finden hätte, nicht eingeschränkt wäre, so wäre der Anwendungsbereich der (Rück-)Ausnahme nach der zweiten Verständnisalternative im Falle von Betriebsänderungen recht groß, weil sich der besondere Kündigungsschutz im Rahmen der Sozialauswahl unter den vergleichbaren Arbeitnehmern eben nicht auswirkte.

b) Das Bundesarbeitsgericht hatte sich mit der hier zu beantwortenden Frage bislang nicht zu befassen. In dem seiner Entscheidung vom 22. Januar 2004 *(- 2 AZR 111/02 - AP BetrVG 1972 § 112 Namensliste Nr. 1 = EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 11)* zugrunde liegenden Fall war mit dem im Rahmen einer Betriebsänderung gekündigten Kläger bei der Sozialauswahl kein Arbeitnehmer vergleichbar und war ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz unstreitig nicht vorhanden. Auf das richtige Verständnis der fraglichen Bestimmung im dargelegten Sinne kam es nicht an. 21

c) Systematische und teleologische Erwägungen sprechen für die Richtigkeit der zweiten Lesart von § 20 Nr. 4 Satz 2 Halbs. 2 Spiegelstrich 2 MTV/EMTV. Bei Kündigungen im Rahmen von Betriebsänderungen entfällt der besondere Kündigungsschutz, es sei denn, ein mit dem bisherigen Arbeitsplatz nach tätigkeitsbezogenen Merkmalen gerade nicht vergleichbarer „anderer“ Arbeitsplatz ist „vorhanden“ und zumutbar. 22

aa) Im Anschluss an die Regelung über das Entstehen des besonderen Kündigungsschutzes in Satz 1 der Vorschrift dehnt Satz 2 Halbs. 1 den Schutz auf „Änderungskündigungen im Einzelfall zum Zwecke der Entgeltminderung“ aus. Satz 2 Halbs. 2 Spiegelstrich 1 nimmt den besonderen Schutz sodann zurück „bei allen sonstigen Änderungskündigungen“. Demnach entfällt der besondere Kündigungsschutz ua. bei Änderungskündigungen zum Zwecke der Entgeltminderung, die nicht auf einen Einzelfall beschränkt sind, sondern - etwa im Rahmen einer Sanierungsmaßnahme - die gesamte Belegschaft oder Teile von ihr betreffen. 23

bb) Dies zeigt, dass die Tarifvertragsparteien im Fall von kollektiven Maßnahmen, die nicht nur einzelne Arbeitnehmer, sondern die Belegschaft als 24

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ganze oder doch Teile der Belegschaft betreffen, die Möglichkeit einer ordentlichen Änderungskündigung auch für den Personenkreis des § 20 Nr. 4 Satz 1 MTV/EMTV nicht ausschließen wollten.

cc) Dieser Umstand wiederum legt die Annahme nahe, dass die Tarifvertragsparteien auch bei Betriebsänderungen - die stets die ganze Belegschaft oder doch wesentliche Teile von ihr betreffen - die Möglichkeit der ordentlichen Beendigungskündigung gegenüber dem fraglichen Personenkreis weitgehend zulassen wollten. Wenn schon bei Änderungskündigungen im Falle kollektiv wirkender Maßnahmen nicht einzelne Arbeitnehmer allein wegen der Kriterien des § 20 Nr. 4 Satz 1 MTV/EMTV zu ihren Gunsten aus der Solidargemeinschaft herausgenommen werden sollen, so ist anzunehmen, dass dieser Grundsatz im Falle von Beendigungskündigungen aufgrund einer Betriebsänderung gleichermaßen gelten soll. Es soll sich in diesen Fällen auch der Personenkreis des § 20 Nr. 4 Satz 1 MTV/EMTV möglichen Maßnahmen des Arbeitgebers - etwa einer Sozialauswahl - nach den für alle Arbeitnehmer geltenden Kriterien stellen müssen. Dieses Ziel würde weitgehend verfehlt, wäre bei einer Betriebsänderung jeder vergleichbare und nicht weggefallene Arbeitsplatz ein „anderer“ im Sinne der tariflichen Vorschrift. Dann würde sich bei der Sozialauswahl der sondergeschützte Arbeitnehmer allein aufgrund seines Lebensalters von mindestens 55 Jahren und der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren zum Beispiel durchsetzen können gegenüber einem - objektiv durchaus vorrangig zu schützenden - Arbeitnehmer mit einem Lebensalter von 54 Jahren, einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit und Unterhaltsverpflichtungen gegenüber mehreren Personen. 25

dd) Angesichts dieser Konsequenzen spricht schon der Umstand, dass die Tarifvertragsparteien den Fall von „Betriebsänderungen“ überhaupt eigens unter den Gründen für den Ausschluss von Sonderkündigungsschutz erwähnt haben, dafür, dass sie diesen Ausschlussgrund nicht für den Regelfall einer Betriebsänderung - den der mit ihr verbundenen Notwendigkeit einer Sozialauswahl - zugleich wieder deutlich marginalisieren wollten. Wenn die Tarifvertragsparteien gewollt hätten, es solle der Sonderkündigungsschutz im Falle von 26

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Betriebsänderungen nur unter der Voraussetzung ausgeschlossen sein, dass vergleichbare Arbeitsplätze nicht mehr vorhanden sind, eine Sozialauswahl also - etwa wegen Schließung einer ganzen Betriebsabteilung - nicht erforderlich ist, hätte es nahegelegen, dies sprachlich klar zum Ausdruck zu bringen. Es wäre zu erwarten gewesen, dass § 20 Nr. 4 Satz 2 Halbs. 2 Spiegelstrich 2 MTV/EMTV dahin formuliert worden wäre, der Ausschluss der ordentlichen Kündigung gelte nicht „bei Betriebsänderungen, wenn ein vergleichbarer oder ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden ist“ oder „…, wenn weder ein vergleichbarer, noch ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz vorhanden ist“. Da es einfach gewesen wäre, einen entsprechenden Willen sprachlich deutlich auszudrücken, und mit dem Fehlen bzw. Vorhandensein des Ausdrucks „vergleichbarer Arbeitsplatz“ inhaltlich so weit reichende Folgen verbunden sind, spricht der tatsächliche Text der Tarifregelung, in dem dieser Ausdruck fehlt, dafür, dass vergleichbare Arbeitsplätze keine „anderen“ Arbeitsplätze im Sinne der Bestimmung sind. Hinzu kommt, dass nach der gewählten Formulierung der Sonderkündigungsschutz bei Betriebsänderungen entfällt, wenn ein „anderer zumutbarer“ Arbeitsplatz nicht vorhanden ist. Da Arbeitsplätze, die nach tätigkeitsbezogenen Merkmalen vergleichbar sind, stets „zumutbare“ Arbeitsplätze sind, hätte es, um den vermeintlichen Willen der Tarifvertragsparteien auszudrücken, des Zusatzes „anderer … Arbeitsplatz“ nicht bedurft. Es hätte gereicht zu formulieren, dass der Ausschluss der ordentlichen Kündigung nicht gelte, wenn ein „zumutbarer Arbeitsplatz nicht mehr vorhanden ist“.

ee) Dafür, dass nach tätigkeitsbezogenen Merkmalen vergleichbare Arbeitsplätze gerade keine „anderen“ im Sinne der Tarifbestimmung sind, spricht schließlich die Erwägung, dass die Regelung andernfalls wegen Verstoßes gegen § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG, § 7 Abs. 1, Abs. 2, § 3 Abs. 1, § 1 AGG unwirksam sein könnte. Bei einer erforderlich werdenden Sozialauswahl würde sich, wie erwähnt, der durch § 20 Nr. 4 Satz 1 MTV/EMTV geschützte Arbeitnehmer allein aufgrund seines Lebensalters gegenüber objektiv stärker zu schützenden Belegschaftsangehörigen durchsetzen können. Dies erscheint nicht unproblematisch. 27

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ff) Dem Landesarbeitsgericht ist einzuräumen, dass bei einem solchen Verständnis der Bestimmung dem Satzteil „…, wenn ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden ist“ keine besonders große praktische Bedeutung zukommen wird. Gleichwohl verbleibt ihm, wie dargelegt, ein Anwendungsbereich. Das gilt etwa dann, wenn die Anzahl der von einer Kündigung betroffenen Arbeitnehmer - einschließlich derjenigen, die die Voraussetzungen des § 20 Nr. 4 Satz 1 MTV/EMTV erfüllen - größer ist als die Anzahl der „vorhandenen“ anderen Arbeitsplätze; dann vermöchte sich der Sonderkündigungsschutz durchzusetzen. Die Lesart des Landesarbeitsgerichts verfehlt demgegenüber im Regelfall das aus der Systematik erkennbar werdende Ziel der Tarifregelung. Dieses besteht darin, im Falle kollektiv bedeutsamer Tatbestände, zu denen Betriebsänderungen zählen, den besonderen Schutz einzelner Arbeitnehmer(gruppen) auszuschließen und sie innerhalb der betrieblichen Solidargemeinschaft nicht zu bevorzugen. 28

II. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich nicht aus anderen Gründen als richtig dar, so dass die Revision gem. § 561 ZPO trotz der festgestellten Rechtsverletzung zurückzuweisen wäre. Die Kündigung vom 27. März 2009 ist nicht wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats unwirksam. 29

1. Nicht nur das gänzliche Fehlen einer Anhörung, sondern auch eine fehlerhafte Anhörung des Betriebsrats führt zur Unwirksamkeit der Kündigung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG *(BAG 9. Juni 2011 - 2 AZR 323/10 - Rn. 45, AP BGB § 626 Nr. 236 = EzA BGB 2002 § 626 Nr. 36; 16. September 1993 - 2 AZR 267/93 - zu B II 2 b cc (1) der Gründe, BAGE 74, 185)*. Die Anhörung ist fehlerhaft, wenn der Arbeitgeber seine Mitteilungspflicht gegenüber dem Betriebsrat nicht ausreichend erfüllt. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Gründe mitteilen, die nach seiner subjektiven Sicht die Kündigung rechtfertigen und für seinen Kündigungsentschluss maßgeblich sind. Diesen Kündigungsentschluss hat er regelmäßig unter Angabe von Tatsachen so zu beschreiben, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe prüfen kann. Teilt der Arbeitgeber dem Betriebsrat 30

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

kündigungsrechtlich erhebliche Tatsachen nicht mit, weil er auf sie die Kündigung nicht stützen will, wird die Anhörung dadurch nicht fehlerhaft. In diesem Fall ist es dem Arbeitgeber nur verwehrt, die fraglichen Gründe im Kündigungsschutzprozess nachzuschieben. Das gilt nicht für Tatsachen, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat bei der Anhörung zwar nicht mitgeteilt hat, die diesem aber bekannt sind *(BAG 11. Dezember 2003 - 2 AZR 536/02 - zu II 3 der Gründe mwN, AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 65 = EzA BetrVG 2001 § 102 Nr. 5; 27. Februar 1997 - 2 AZR 302/96 - AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 36 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 51)*. Was der Betriebsrat schon weiß, braucht ihm nicht mehr mitgeteilt zu werden *(BAG 11. Dezember 2003 - 2 AZR 536/02 - aaO)*.

2. Die Beklagte hat nicht gegen ihre Unterrichtungspflichten verstoßen. 31
Zwar hat sie in ihrem Anhörungsschreiben vom 26. März 2009 den besonderen tariflichen Kündigungsschutz der Klägerin nicht ausdrücklich erwähnt. Dem Betriebsrat war dieser Schutz aber bekannt. Er ergab sich aus den Unterlagen zum Interessenausgleich und der Liste mit den Sozialdaten der Arbeitnehmer in der Altersgruppe der Klägerin. In dieser Liste waren das Lebensalter und die Beschäftigungsdauer der betreffenden Beschäftigten einschließlich der Klägerin aufgeführt. Der Betriebsrat wusste ferner, dass der MTV/EMTV auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung fand und darin ein Sonderkündigungsschutz geregelt ist. Ob für die Beklagte insoweit eine entsprechende Pflicht zur Unterrichtung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG überhaupt bestand, kann deshalb dahinstehen.

III. Das angefochtene Urteil war aufzuheben *(§ 562 Abs. 1 ZPO)* und die 32
Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen *(§ 563 Abs. 1 ZPO)*. Ein Fall von § 563 Abs. 3 ZPO liegt mangels Entscheidungsreife nicht vor.

1. Sind „andere zumutbare Arbeitsplätze“ iSv. § 20 Nr. 4 Satz 2 Halbs. 2 33
Spiegelstrich 2 MTV/EMTV zwar, wie dargelegt, nicht diejenigen, auf denen mit der Klägerin vergleichbare Arbeitnehmer aufgrund der durchgeführten Sozialauswahl weiterbeschäftigt werden, so steht doch nicht fest, ob es im Sinne der

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

zutreffenden Lesart der tariflichen Bestimmung einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen der Beklagten gibt und die Kündigung aus diesem Grund gegen § 20 Nr. 4 Satz 1 MTV/EMTV verstößt. Dazu haben die Parteien nichts vorgetragen und hat das Landesarbeitsgericht Feststellungen nicht getroffen. Das Vorhandensein eines solchen Arbeitsplatzes ist gleichwohl nicht ausgeschlossen. Das Landesarbeitsgericht wird auf entsprechendes Vorbringen hinzuwirken und ggf. eigene Feststellungen zu treffen haben. Der Senat sieht mangels jeglichen Vortrags von Hinweisen dazu ab, unter welchen Voraussetzungen ein anderer Arbeitsplatz im Sinne der Tarifbestimmung „vorhanden“ und „zumutbar“ ist. Allerdings spricht vieles dafür, dass ein anderer Arbeitsplatz nur „vorhanden“ ist, wenn er auch frei und nicht schon besetzt ist. Es kann schwerlich angenommen werden, dass die Tarifvertragsparteien insoweit den Anwendungsbereich von § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b KSchG haben erweitern wollen.

2. Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangen, dass kein anderer zumutbarer Arbeitsplatz vorhanden war, bestand kein tariflicher Sonderkündigungsschutz zugunsten der Klägerin. Es wird dann zu prüfen haben, ob die Kündigung vom 27. März 2009 aus dringenden betrieblichen Erfordernissen iSv. § 1 Abs. 2, Abs. 3 KSchG sozial gerechtfertigt ist. 34

a) Ob sich die Beklagte für die soziale Rechtfertigung auf § 1 Abs. 5 KSchG und einen zugrunde liegenden Interessenausgleich mit Namensliste stützen kann, was für den Prüfungsmaßstab von Bedeutung ist, wird das Landesarbeitsgericht im Einzelnen festzustellen und zu bewerten haben. Hinreichender Sachvortrag zu den formellen Voraussetzungen eines Interessenausgleichs mit Namensliste fehlt bisher. 35

b) Ggf. wird das Landesarbeitsgericht sodann die Erfüllung der Auskunftspflicht der Beklagten nach § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 KSchG näher aufzuklären und zu prüfen haben. Die Klägerin rügt zu Recht, die Beklagte habe ihr nicht die Sozialdaten sämtlicher vergleichbaren Arbeitnehmer mitgeteilt; ihr seien nur die Daten der 30 Personen aus ihrer eigenen Altersgruppe, nicht aber die aller anderen mechanischen Helfer und Helferinnen vorgelegt worden. 36

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

aa) Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 KSchG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf Verlangen die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. Er hat unter Angabe der relevanten Auswahlkriterien und der Bewertungsmaßstäbe im Besonderen Angaben darüber zu machen, welche Arbeitnehmer für ihn zum auswahlrelevanten Personenkreis gehört haben *(BAG 24. März 1983 - 2 AZR 21/82 - zu III 2 a der Gründe, BAGE 42, 151; SPV/Preis Rn. 1133; ErfK/Oetker § 1 KSchG Rn. 339)*. 37

bb) Diesen Anforderungen wird der Vortrag der Beklagten bisher nicht gerecht. Mit der Angabe der Sozialdaten allein der Arbeitnehmer aus der Altersgruppe der Klägerin kann diese die Korrektheit der Sozialauswahl nicht überprüfen. Ihr ist es insbesondere nicht möglich zu erkennen, ob sämtliche mechanischen Helfer berücksichtigt und den einzelnen Altersgruppen richtig zugeordnet wurden. Dies gilt um so mehr, als ihr auch das der Sozialauswahl zugrunde liegende Punkteschema erst in der Revisionsbegründung mitgeteilt wurde. 38

Kreft Berger M. Eylert

A. Claes Wolf

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS