

Praxis des Unternehmensrechts

Kolloquium bei Prof. Dr. Reichold



Rechtsfragen der betriebsbedingten Kündigung in Vollzug eines Interessenausgleichs dargestellt am Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 6.9.2007 -2 AZR 715/06-

Referent:

Holger Willer

Richter am Arbeitsgericht Mannheim

29. Oktober 2008

Agenda



1. Begrüßung

2. Vorstellung

3. Einführung in das Thema

4. Problemstellung

5. Die Entscheidungen der Gerichte

6. Abschlussdiskussion

Vorstellung



Holger Willer

Jahrgang 1962

Studium der Rechtswissenschaften in Mannheim und Heidelberg

Zunächst Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Frankenthal/Pfalz

Seit 1993 Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg

Doktorand am Lehrstuhl Prof. Dr. Reichold seit 2005

Einführung in das Thema (I)



1. Individual- und kollektivrechtlicher Kündigungsschutz der Arbeitnehmer (§§ 1 Abs. 2 und 3 KSchG, 102 BetrVG) führt zu Rechtsunsicherheit der Arbeitgeber und „erschwert“ die Schaffung von Arbeitsplätzen
2. Das Erfordernis von Personalabbau im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung (§ 111 BetrVG)
3. Voraussetzungen für eine aus dringenden betrieblichen Gründen sozial gerechtfertigten Arbeitgeberkündigung i.S.v. § 1 Abs.2 u.3 KschG
4. Mehr Rechtssicherheit durch § 1 Abs. 5 KSchG ?

Einführung in das Thema (II)



1. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, das länger als 6 Monate in einem Betrieb mit regelmäßig mehr als 10 Beschäftigten besteht, bedarf arbeitgeberseitig einen sozialen Rechtfertigungsgrund, z.B. dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen. Der sozial am wenigsten schutzwürdige der vergleichbaren Arbeitnehmer ist zu kündigen, §§ 1 Abs.2 und 3 KschG.
2. Der Betriebsrat hat vor der Kündigung ein Beteiligungsrecht. Eine ohne ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung ist unwirksam, § 102 Abs.1 Satz 3 BetrVG. Der Betriebsrat kann der Kündigungsmaßnahme widersprechen, § 102 Abs.3 BetrVG

Einführung in das Thema (III)



1. Bei vom Arbeitgeber geplanten Betriebsänderungen i.S.v. § 111 BetrVG hat der Betriebsrat ein Beteiligungsrecht, wenn wesentliche Nachteile (>Kündigung/Versetzung) für erhebliche Teile der Belegschaft möglich sind. Der Arbeitgeber muss zur Abwendung eines Nachteilsausgleichsanspruches (§ 113 BetrVG) versuchen, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich zu vereinbaren, § 112 Abs.1 BetrVG. Den Abschluß eines Sozialplanes kann der Betriebsrat erzwingen, § 112 Abs 4 S.1 BetrVG.
2. Betriebsänderungen können sein: Einschränkung, Stilllegung, Verlegung, Spaltung von Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen, grundlegende Änderung von Organisation, Anlagen oder Zweck des Betriebes, Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren oder die „Massenentlassung“ von Arbeitnehmern, §§ 111,112 a BetrVG



1. Eine sozial gerechtfertigte Arbeitgeberkündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen (§ 1 Abs 2 u.3 KSchG) setzt voraus, dass infolge der Umsetzung
 - einer aufgrund ausser- oder innerbetrieblichen Gründe getroffenen Unternehmerentscheidung der Beschäftigungsbedarf mindestens eines Arbeitnehmers dauerhaft entfällt,
 - dieser auch nicht auf einem anderen freien Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen weiterbeschäftigt werden kann und
 - der Arbeitnehmer mit dem geringsten sozialen Schutz gekündigt wurde.
2. Die namentliche Bezeichnung der wegen einer Betriebsänderung zu kündigenden Arbeitnehmer im Interessenausgleich führt zur gesetzlichen Vermutung der sozialen Rechtfertigung und der ordnungsgemäßen Sozialauswahl, § 1 Abs. 5 KSchG

Problemaufriss (I)



1. Betriebsänderung macht i.d.R. mit Personalabbau notwendig
2. Betriebsbedingte Kündigung erfordert ordnungsgemäße Sozialauswahl (BLUeS)
3. Namensliste im Interessenausgleich (§ 1 Abs. 5 KSchG) als Königsweg?
4. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Norm
5. Reichweite der Vermutungswirkung

Problemaufriss (II)



1. Die Durchführung einer Betriebsänderung wirkt sich regelmäßig nachteilig auf die Personalstärke aus, z.B. bei Stilllegung von wesentlichen Betriebsteilen, § 111 S.3 Nr.1 BetrVG.
2. Die Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung “Betriebsteilstilllegung” kann einen sozialen Rechtfertigungsgrund für die deswegen notwendigen Kündigungen i.S.v. § 1 Abs. 2 KSchG darstellen.
3. Darlegungs- und beweisbelastet im Kündigungsschutzprozess ist
 - > der Arbeitgeber bzgl. der Kündigungsgründe, § 1 Abs.2 S.4 KSchG
 - > der Arbeitnehmer hinsichtl. fehlerhafter Sozialauswahl, § 1 Abs.3 S.3 KSchG

Problemaufriss (III)



Fall zur betriebsbedingten Kündigung mit Problemen in der Sozialauswahl
Bearbeitungszeit: 10-15 min

Der Arbeitgeber muss wegen Auftrags- und Umsatzrückganges drei von sieben vergleichbaren Mitarbeitern kündigen. Folgende stehen zur Auswahl:

A: 37 Jahre alt, 9 Jahre beschäftigt, verheiratet, 1 Kind, Ehefrau krank

B: 25 Jahre alt, 1 Jahr beschäftigt, ledig, Betriebsratsmitglied

C: 57 Jahre alt, 35 Jahre beschäftigt, verheiratet./Ehemann selbst., 1 Kind

D: 28 Jahre alt, 6 Jahre beschäftigt, ledig, schwerbehindert

E: 43 Jahre alt, 2 Jahre beschäftigt, verheiratet, 3 Kinder

F: 54 Jahre alt, 4 Jahre beschäftigt, ledig

G: 49 Jahre alt, 12 Jahre beschäftigt, geschieden 1 behindertes Kind

Problemaufriss (IV)



Königsweg: Interessenausgleich mit Namensliste § 1 Abs. 5 KSchG ?

Wird eine Kündigung aufgrund einer Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG ausgesprochen und werden die zu kündigenden Arbeitnehmer im Interessenausgleich namentlich bezeichnet, wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Gründe i.S.v. § 1 Abs.2 KSchG bedingt ist. Die soziale Auswahl kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

Umstritten ist, ob § 1 Abs 5 KSchG verfassungsgemäß ist und ob sich die gesetzliche Vermutung auch auf fehlende Beschäftigungsmöglichkeit unternehmensweit erstreckt. Diese Fragen hat das BAG am 6.9.2007 beantwortet

Sachverhaltsdarstellung



- Streit über die Wirksamkeit der betriebsbedingten Kündigung v. 27.10. zum 30.11.2004
- 27 jähriger, verheirateter Kläger, Vater eines Kindes, arbeitet seit 6 Jahren als Maschinenbediener bei einem Automobilzulieferungsbetrieb (300 AN)
- Umstrukturierungsmassnahme des AG: Wegfall von 35 Arbeitsplätzen
- Im Interessenausgleich ist u.a Kläger als zu kündigende Person benannt



Arbeitsgericht Koblenz Urteil vom 18.4.2005 - 7 Ca 2581/04 -

- Klageabweisung

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz Urteil vom 2.2.2006 -1 Sa 676/05-

- Zurückweisung der Berufung

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 6.9.2007 -2 AZR 715/06

- Aufhebung des Urteil des LAG; Zurückverweisung des Rechtsstreites an das Berufungsgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung



Leitsätze des Bundesarbeitsgerichts:

1. § 1 Abs 5 KSchG verstößt weder gegen Art. 12 Abs.1 GG noch gegen das aus Art. 20 Abs. 3 GG abzuleitende Gebot des fairen Verfahrens.
2. Die nach § 1 Abs.5 Satz 1 KschG eingreifende Vermutung der Betriebsbedingtheit umfasst grundsätzlich auch das Fehlen einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Betrieb des Unternehmens.



Die verfassungsrechtlichen Argumente der Bundesrichter:

- Art 12 GG garantiert freie Wahl von Beruf und Arbeitsplatz
- Das Grundrecht entfaltet seinen Schutz gegen alle staatlichen Maßnahmen welche diesen Schutz beschränken ohne einen Anspruch auf Bereitstellung eines Arbeitsplatzes, einer Bestandsschutzgarantie oder einen unmittelbaren Schutz gegen Arbeitsplatzverlust aufgrund privater Disposition.
- Der objektive Gehalt der Grundrechte kann auch im Verfahrensrecht Bedeutung erlangen: Der gerichtlichen Durchsetzung von Grundrechtspositionen dürfen keine praktisch unüberwindlichen Hindernisse entgegengesetzt werden

Entscheidung des BAG (III)



- § 1 Abs. 5 KschG greift nicht in bestehende Arbeitsverhältnisse und damit nicht in grundrechtlich gesicherte Positionen der Arbeitnehmer aus Art 12 GG ein: Art 12 GG ist erst durch eine das Privatrecht ausgestaltende Norm verletzt, wenn der Gesetzgeber seine Pflicht zum Schutz der Arbeitnehmer vor unwirksamen Arbeitgeberkündigungen nicht hinreichend nachkommt.
- Dem Grundrechtsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz steht der verfassungsrechtliche Anspruch der Arbeitgeber aus Art. 2 Abs.1 GG (wirtschaftliche Betätigungsfreiheit) entgegen.
- Gesetzgeber hat durch die Einführung des § 1 Abs.5 KschG seinen Gestaltungsspielraum nicht verletzt. Das Ziel der Massnahme – Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit – rechtfertigt die Verschlechterung der Prozesssituation der Arbeitnehmer

Entscheidung des BAG (IV)



Der Streit um die Reichweite der Vermutungswirkung bzgl. fehlender Beschäftigungsmöglichkeit wird zugunsten der Unternehmensgrenze entschieden:

- Gesetzeswortlaut
- praktische Gesichtspunkte der Rechtsanwendung
 - > § 1 Abs. 5 KschG soll helfen, aufgrund Betriebsänderung notwendige Kündigungen einfach, rechtssicher und sozial ausgewogen zu gestalten
 - > Beschneidung der prozessualen Rechte der gekündigten Arbeitnehmer ist nur so lange gerechtfertigt, als das vom Gesetzgeber vorausgesetzte kollektive Gegengewicht (Mitprüfung durch Betriebsrat) auch stattgefunden hat

Abschlußdiskussion



Welche Auswirkungen hat die Entscheidung auf die Praxis ?



Vielen Dank!