

BUNDESARBEITSGERICHT ZUR REICHWEITE DER VERMUTUNGSWIRKUNG EINER NAMENSLISTE

LEITSATZ § 1 Abs. 5 KSchG findet keine Anwendung auf außerordentliche betriebsbedingte (Änderungs-) Kündigungen.

SACHVERHALT Der Kläger war seit über 20 Jahren für seinen Arbeitgeber tätig. Aufgrund tarifvertraglicher Vorschriften (BAT) war der Kläger ordentlich unkündbar. Der Arbeitgeber beschloss die Verlegung seines Sitzes von Bonn – wo auch der Kläger angestellt war – nach Berlin. In der Folge sollten die meisten Abteilungen verlegt werden. Im Zusammenhang mit dem Umzug vereinbarten der Arbeitgeber und der Betriebsrat einen Interessenausgleich, dessen Bestandteil auch eine Namensliste gemäß § 1 Abs. 5 KSchG war. Auf der Namensliste befand sich auch der Name des Klägers. Die genannten Arbeitnehmer waren von der Verlagerung betroffen. Der Kläger erhielt daraufhin eine außerordentliche betriebsbedingte Änderungskündigung mit sozialer Auslaufzeit. Der Kläger nahm das Änderungsangebot unter Vorbehalt an und erhob Änderungsschutzklage.

ENTSCHEIDUNG Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 28. Mai 2009, Az: – 2 AZR 844/07 –) gab der Klage in letzter Instanz statt. Da der Kläger tarifvertraglich unkündbar sei, müsse eine Prüfung nach dem Maßstab des § 626 BGB erfolgen. Das Gericht führte aus, dass ein wichtiger Grund nicht gegeben sei. Ein tarifvertraglich unkündbarer Arbeitnehmer könne nur im äußersten Ausnahmefall betriebsbedingt gekündigt werden. Ein solcher Ausnahmefall sei nicht gegeben, da am Standort Bonn weiterhin ein – wenn auch geringfügiger – Beschäftigungsbedarf bestand. Die Namensliste sei im Hinblick auf den Kläger ohne Bedeutung. Eine Namensliste gemäß § 1 Abs. 5 KSchG finde nur Anwendung auf ordentliche Kündigungen im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG. Nur dann werde kraft der Namensliste vermutet, dass eine Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei. Zwar gelte die Vermutungswirkung auch für Änderungskündigungen. Werde diese jedoch außerordentlich ausgesprochen – wie hier –, finde die Vermutungswirkung keine Anwendung. Denn anderenfalls hätten es die Betriebsparteien in der Hand, den tariflichen Sonderkündigungsschutz erheblich zu entwerten.

Ein tarifvertraglich unkündbarer Arbeitnehmer könne nur im äußersten Ausnahmefall betriebsbedingt gekündigt werden.

ANMERKUNG Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts schafft Rechtsklarheit für künftige Restrukturierungsmaßnahmen. Bislang hatte es nur entschieden, dass die Vermutungswirkung sich auch auf Änderungskündigungen erstrecke. Inwieweit dies auch für außerordentliche (Änderungs-)Kündigungen gilt, war bislang höchststrichlich nicht entschieden. Die Entscheidung bestätigt zahlreiche Stimmen in der Literatur, die davor gewarnt haben, tarifvertraglich geschützte Arbeitnehmer leichtfertig auf eine Namensliste zu setzen. Damit steht fest, dass tarifvertraglich unkündbare Arbeitnehmer grundsätzlich nicht in eine Sozialauswahl mit einzubeziehen sind. Insofern gilt, dass nach dem Willen der Tarifvertragsparteien bei Umstrukturierungsmaßnahmen vorrangig weniger geschützte Arbeitnehmer zu kündigen sind. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass sich die vorgenannte Entscheidung auf eine teilweise Betriebsverlagerung bezog. Unabhängig von der Vermutungswirkung der Namensliste wäre eine außerordentliche Änderungskündigung wohl gerechtfertigt gewesen, wenn der Arbeitgeber den Standort Bonn vollständig geschlossen und nach Berlin verlagert hätte. In derartigen Fällen dürfte ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zu bejahen sein.