

Kündigung: Auch Unkündbare können entlassen werden aber...

Zwar kann auch einem tariflich normalerweise unkündbaren Arbeitnehmer die Entlassung drohen, jedoch nur in extremen Ausnahmefällen. Dem Arbeitgeber soll andererseits nicht zugemutet werden, ein sinnentleertes Arbeitsverhältnis über viele Jahre hinweg allein durch Gehaltszahlungen aufrecht zu erhalten, denen keine entsprechende Arbeitsleistung gegenüber steht (etwa weil der spezielle Arbeitsplatzweggefallen ist).

Quelle: Wolfgang Büser

Kündigung aus wichtigem Grund; Überprüfung unbestimmter Rechtsbegriffe; Kündigung eines tariflich unkündbaren Arbeitnehmers; Sonderkündigungsschutz für betriebsbedingte Kündigungsgründe ; Darlegungslast und Beweislast des Arbeitgebers

Gericht: BAG

Entscheidungsform: Urteil

Datum: 08.04.2003

Referenz: JurionRS 2003, 27171

Aktenzeichen: 2 AZR 355/02

ECLI: [keine Angabe]

Rechtsgrundlage:

§ 626 Abs. 1 BGB

Fundstellen:

ARST 2004, 43

AuR 2007, 151-155 (Urteilsbesprechung von RA Dr. Roman F. Adam)

BB 2003, 2130-2132 (Volltext mit red. LS)

EzA-SD 14/2003, 11

FA 2004, 157 (Kurzinformation)

FA 2003, 311-312 (amtl. Leitsatz)

FAr 2003, 311-312

FAr 2004, 157

NZA 2003, 856-859 (Volltext mit amtl. LS)

PersR 2004, 133

schnellbrief 2003, 4

ZTR 2003, 564-566 (Volltext mit red. LS)

BAG, 08.04.2003 - 2 AZR 355/02

Redaktioneller Leitsatz:

1. Unbestimmte Rechtsbegriffe können vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 626 BGB Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat und ob es alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen eine außerordentliche Kündigung sprechen, beachtet hat.
2. Auch einem tariflich ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer kann nach § 626 BGB in Ausnahmefällen außerordentlich gekündigt werden.
3. Eine außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufrfrist ist in Betracht zu ziehen, wenn ein wichtiger Grund zur Kündigung gerade darin zu sehen ist, dass wegen des tariflichen Ausschlusses der ordentlichen Kündigung der Arbeitgeber den Arbeitnehmer notfalls bis zum Erreichen der Pensionsgrenze weiterbeschäftigen müsste und ihm dies unzumutbar ist.
4. Der Arbeitgeber hat darzulegen, dass er ohne eine außerordentliche Kündigungsmöglichkeit gezwungen wäre, ein sinnloses Arbeitsverhältnis über viele Jahre hinweg allein durch Gehaltszahlungen, denen keine entsprechende Arbeitsleistung gegenübersteht, aufrechtzuerhalten.

Tenor:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 18. Dezember 2001 - 15 Sa 461/01 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

Tatbestand

- 1 Der 1950 geborene Kläger (geschieden, ein Kind) ist seit 1969 bei den US-Streitkräften beschäftigt, und zwar bei der Dienststelle European Stars & Stripes (ES&S), die eine Zeitung für Truppenangehörige herstellt und vertreibt. Er war zuletzt als Druckereimechaniker-Vorarbeiter tätig und erhielt nach der Vergütungsgruppe GV2-06 eine Bruttomonatsvergütung von 7.852,00 DM einschließlich regelmäßiger Überstunden.
- 2 Auf das Arbeitsverhältnis finden vereinbarungsgemäß der Tarifvertrag TV AL II vom 16. Dezember 1966 in der jeweils gültigen Fassung nebst ändernden und ergänzenden Tarifverträgen und der Tarifvertrag über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz (Schutz TV) vom 2. Juli 1997 Anwendung. § 8 Ziff. 1 Schutz TV sieht nach einer anrechenbaren Beschäftigungszeit von 15 Jahren gegenüber Arbeitnehmern, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, den Ausschluss der ordentlichen Arbeitgeberkündigung vor. § 8 Ziff. 2 Schutz TV lautet:

"Der Kündigungsschutz nach Ziffer 1 erstreckt sich nicht auf Kündigungen aus einem der folgenden Gründe:

a)

Auflösung der Beschäftigungsdienststelle,

b)

Verlegung der Beschäftigungsdienststelle aus dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (Bundesrepublik Deutschland),

c)

Fortfall des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers aus anderen als den in a) und b) genannten Gründen,

d)

Verlegung des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers mit seiner Beschäftigungsdienststelle oder zu einer anderen Beschäftigungsdienststelle im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (Bundesrepublik Deutschland).

Die für die ordentliche Kündigung festgelegten Fristen sind in jedem der Fälle a) bis d) einzuhalten. Ziffer 3b wird davon nicht betroffen."

- 3 Mit Schreiben vom 26. April 2000 kündigten die US-Streitkräfte das Arbeitsverhältnis des Klägers nach Beteiligung der Mitarbeitervertretung aus betrieblichen Gründen außerordentlich mit einer Auslauffrist zum 30. November 2000. Sie gaben zur Begründung an, die vom Kläger besetzte Vorarbeiterstelle sei bereits im Jahre 1996 gestrichen worden und es bestehe kein Bedarf mehr für die Tätigkeit eines Druckereimechaniker-Vorarbeiters.
- 4 Die US-Streitkräfte hatten dem Kläger kurz nach Streichung der Vorarbeiter-Stelle im Stellenplan schon einmal gekündigt. Nachdem auf Grund des rechtskräftigen Urteils des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 8. September 1998 feststand, dass diese Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hatte, hatte die Beklagte dem Kläger ab März 1999 bis zum 16. November 1999 in seinem alten Arbeitsbereich weiterbeschäftigt, ihn dann aber von der Arbeit freigestellt.
- 5 Der Kläger hält auch die Kündigung vom 26. April 2000 für unwirksam. Er macht insbesondere geltend, die US-Streitkräfte hätten ausreichende Möglichkeiten, ihn entweder in seinem bisherigen Aufgabenbereich oder mit anderen Arbeiten weiterzubeschäftigen. Dies ergebe sich schon daraus, dass er bei der Weiterbeschäftigung mit seiner bisherigen Arbeit nach der rechtskräftigen Entscheidung im ersten Kündigungsschutzverfahren zahlreiche Überstunden habe ableisten müssen. Auch die in der Abteilung verbliebenen Druckereimechaniker seien in ganz erheblichem Umfang zu Überstunden herangezogen worden. Die in der Abteilung anfallenden Verwaltungsarbeiten seien ebenso wenig entfallen wie die von ihm überwiegend geleistete Tätigkeit als Druckereimechaniker. Allein die Umstellung von einer Tiefdruckpresse auf eine Offsetpresse habe keinesfalls zu einem Wegfall des Beschäftigungsbedarfs für Druckereimechaniker geführt. Im Gegenteil sei die im Jahre 1996 angeschaffte Offsetdruckpresse zunächst äußerst reparatur- und wartungsintensiv gewesen. Welche Auswirkungen die Umstellung auf den Beschäftigungsbedarf gehabt habe, habe die Beklagte nicht konkret vorgetragen. Ordnungsgemäße Angebote für eine Weiterbeschäftigung an anderer Stelle hätten ihm die US-Streitkräfte nicht gemacht. Die angebotene Stelle als Kfz-Mechaniker in einer anderen Dienststelle sei ihm insbesondere deshalb unzumutbar gewesen, weil er für die Hin- und Rückfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln insgesamt fünf Stunden täglich benötigt hätte.
- 6 Der Kläger hat, soweit für das Revisionsverfahren von Interesse, beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der US-Streitkräfte vom 26. April 2000 nicht aufgelöst wurde.
- 7 Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags vorgetragen, für die Arbeitskraft des Klägers bestehe kein Bedarf mehr. Infolge der Entscheidung, die Tiefdruckpresse durch eine Offsetpresse zu ersetzen, sei die durch den Kläger besetzte Vorarbeiterstelle im Jahre 1996 gestrichen worden. Nachdem die deswegen ausgesprochene Kündigung rechtskräftig für unwirksam befunden worden sei, sei der Kläger auf einer undokumentierten Überhangstelle weiterbeschäftigt worden. Die Funktionen dieser Stelle würden nicht mehr benötigt. Es gebe jetzt nur noch drei Stellen für Druckereimechaniker. Diese seien mit hochqualifizierten Fachleuten besetzt, die ihre Arbeit ohne irgendeine Aufsicht in technischer und verwaltungstechnischer Hinsicht ausführten. Die ursprünglich vom Kläger miterledigten Verwaltungsarbeiten hätten sich so verringert, dass sie von einer Mitarbeiterin der Verwaltung übernommen worden seien. Im Jahre 1999 habe der Kläger auch nur insgesamt 44 Überstunden geleistet, während die anderen drei Beschäftigten insgesamt 538 Überstunden abgeleistet hätten. Die angefallenen Überstunden könnten nicht als Begründung für die Etablierung einer zusätzlichen Stelle herangezogen werden. Ein Alternativarbeitsplatz sei nicht gefunden worden, obwohl der Kläger in das Vorrangige Vermittlungsprogramm der US-Streitkräfte aufgenommen worden sei. Nach der Vermittlung einer Stelle als Kraftfahrzeugmechaniker in M habe sich der Kläger dort vorgestellt, jedoch sein Desinteresse an einer Weiterbeschäftigung auf dieser Stelle bekundet. Alle Bemühungen, den Kläger anderweitig unterzubringen, seien erfolglos geblieben.

- 8 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

- 9 Die Revision ist unbegründet. Die Kündigung der US-Streitkräfte hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst.

10 I.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es habe kein wichtiger Grund bestanden, dem Kläger außerordentlich mit Auslaufzeit zu kündigen. Der Schutz-TV ermögliche in den Fällen, in denen typischerweise damit zu rechnen sei, dass sich für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine sinnvollen Beschäftigungsmöglichkeiten mehr eröffneten, ausnahmsweise eine ordentliche Kündigung und ermögliche zudem in Fällen, in denen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem alten Inhalt sinnlos oder für den Arbeitgeber unzumutbar wäre, die Änderungskündigung. Eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung könne deshalb nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nur noch in Betracht kommen, wenn eine sinnvolle und zumutbare Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch dann nicht möglich sei, wenn der Arbeitgeber mit allen zumutbaren Mitteln einschließlich einer eventuellen Umorganisation die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers versucht habe. Einen solchen Ausnahmetatbestand habe die Beklagte nicht hinreichend dargelegt. Angesichts des nach wie vor bestehenden, erheblichen Beschäftigungsbedarfs im bisherigen Arbeitsbereich des Klägers werde nicht deutlich, inwiefern eine Weiterbeschäftigung des Klägers, eventuell nach entsprechender Umorganisation bzw. Einarbeitung sinnlos oder unzumutbar sei.

11 II.

Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch weitgehend in der Begründung.

12 1.

Die Klage ist zutreffend gegen die Beklagte als Prozessstandschafterin der Vereinigten Staaten von Amerika gerichtet (Art. 56 Abs. 8 Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut).

13 2.

Die Klage ist auch, wie die Vorinstanzen zutreffend angenommen haben, fristgerecht erhoben. Sie ist zwar nach dem Wortlaut der Klageschrift gegen eine "ordentliche" Kündigung erhoben worden. Dies ist jedoch unschädlich. Aus dem der Klageschrift beigefügten Kündigungsschreiben ergab sich eindeutig, dass sich die Klage gegen die außerordentliche Kündigung der US-Streitkräfte vom 26. April 2000 richtete.

14 3.

Die außerordentliche Kündigung der Beklagten ist, wie die Vorinstanzen ebenfalls zutreffend angenommen haben, mangels eines wichtigen Grundes iSv. § 626 Abs. 1 BGB rechtsunwirksam und hat deshalb das Arbeitsverhältnis nicht zum 30. November 2000 beendet.

15 a)

Die Prüfung, ob ein bestimmter Sachverhalt die Voraussetzungen eines wichtigen Grundes nach § 626 BGB erfüllt, ist vorrangig Sache des Tatsachengerichts. Es handelt sich um die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe. Diese kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob

das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 626 BGB Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat und ob es alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen eine außerordentliche Kündigung sprechen, beachtet hat (st. Rspr., etwa BAG 15. November 2001 - 2 AZR 605/00 - BAGE 99, 331 = AP BGB § 626 Nr. 175 = EzA BGB § 626 n.F. Nr. 192 m.w.N.). Diesem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand.

16 b)

Nach § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht von der ständigen Senatsrechtsprechung aus, wonach auch einem tariflich ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer nach § 626 BGB in Ausnahmefällen außerordentlich gekündigt werden kann (5. Februar 1998 - 2 AZR 227/97 - BAGE 88, 10; zuletzt 13. Juni 2002 - 2 AZR 391/01 - AP BGB § 615 Nr. 97 = EzA KSchG § 15 n.F. Nr. 55, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

17 aa)

Eine außerordentliche fristlose Kündigung aus betriebsbedingten Gründen ist auch gegenüber einem tariflich unkündbaren Arbeitnehmer in aller Regel nach § 626 Abs. 1 BGB unzulässig. Prüfungsmaßstab ist hier, ob dem Arbeitgeber bei einem vergleichbaren ordentlich kündbaren Arbeitnehmer dessen Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (fiktive Kündigungsfrist) unzumutbar wäre. Dies ist bei betriebsbedingten Kündigungsgründen regelmäßig nicht der Fall. Dem Arbeitgeber ist, wenn aus betrieblichen Gründen die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für alle bzw. einzelne Arbeitnehmer entfällt, selbst im Insolvenzfall zumutbar, wenigstens die Kündigungsfrist einzuhalten. Wenn dies zu Annahmeverzugslohnansprüchen führt, ohne dass der Arbeitgeber noch Verwendung für die Arbeitskraft der betreffenden Arbeitnehmer hat, so verwirklicht sich hierin sein Unternehmerrisiko.

18 bb)

Eine außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufrist kommt allerdings dann in Betracht, wenn ein wichtiger Grund zur Kündigung gerade darin zu sehen ist, dass wegen des tariflichen Ausschlusses der ordentlichen Kündigung der Arbeitgeber den Arbeitnehmer notfalls bis zum Erreichen der Pensionsgrenze weiterbeschäftigen müsste und ihm dies unzumutbar ist. Eine solche außerordentliche Kündigung mit Auslaufrist, die die tariflich ausgeschlossene ordentliche Kündigung ersetzt, kommt allerdings nur in extremen Ausnahmefällen in Betracht. Es geht im Wesentlichen darum zu vermeiden, dass der tarifliche Ausschluss der ordentlichen Kündigung dem Arbeitgeber Unmögliches oder evident Unzumutbares aufbürdet (BAG 5. Februar 1998 - 2 AZR 227/97 - BAGE 88, 10). Dies kann vor allem dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber ohne außerordentliche Kündigungsmöglichkeit gezwungen wäre, ein sinnloses Arbeitsverhältnis über viele Jahre hinweg allein durch Gehaltszahlungen, denen keine entsprechende Arbeitsleistung gegenübersteht, aufrechtzuerhalten. Dabei ist ein strenger Prüfungsmaßstab anzulegen (so schon Senat 3. November 1955 - 2 AZR 39/54 - BAGE 2, 214). In erheblich weiterem Umfang als bei einer ordentlichen Kündigung ist es dem Arbeitgeber bei einer außerordentlichen Kündigung mit Auslaufrist gegenüber einem tariflich unkündbaren Arbeitnehmer zumutbar, die Kündigung durch geeignete andere Maßnahmen zu vermeiden (Senat 5. Februar 1998 - 2 AZR 227/97 - a.a.O.; 12. Juli 1995 - 2 AZR 762/94 - AP BGB § 626 Krankheit Nr. 7 = EzA BGB § 626 n.F. Nr. 156; 17. September 1998 - 2 AZR 419/97 - AP BGB § 626 Nr. 148 = EzA BGB § 626 Unkündbarkeit Nr. 3). Besteht noch irgendeine Möglichkeit, die Fortsetzung eines völlig sinnentleerten Arbeitsverhältnisses ("Heizer auf der E-Lok") etwa durch eine anderweitige Weiterbeschäftigung ggf. nach entsprechender Umschulung zu vermeiden, ist es dem Arbeitgeber regelmäßig zumutbar, diese andere Möglichkeit zu wählen. Erst wenn alle anderen Lösungsversuche gescheitert sind,

kann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung mit Auslaufzeit vorliegen. Dies hat der Senat etwa in dem Fall angenommen, dass die gesamte berufliche Karriere der betreffenden Arbeitnehmerin auf den weggefallenen Arbeitsplatz hin aufgebaut war und jeglicher Einsatz dieser Arbeitnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz, auch nach entsprechender Umschulung, nicht mehr in Betracht kam (5. Februar 1998 - 2 AZR 227/97 - a.a.O.; vgl. zur krankheitsbedingten Kündigung: 18. Januar 2001 - 2 AZR 616/99 - AP LPVG Niedersachsen § 28 Nr. 1 = EzA BGB § 626 Krankheit Nr. 4).

19 c)

Nach der Senatsrechtsprechung ist bei der Abgrenzung, unter welchen Voraussetzungen eine außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufzeit aus betriebsbedingten Gründen gegenüber einem tariflich ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer zulässig ist, stets die besondere Ausgestaltung des tariflichen Sonderkündigungsschutzes zu berücksichtigen (vgl. zu § 55 BAT : 27. Juni 2002 - 2 AZR 367/01 - AP BAT § 55 Nr. 4, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Regeln die Tarifpartner im Einzelnen, unter welchen Voraussetzungen gegenüber einem sonst tariflich ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer eine Beendigungs- oder Änderungskündigung aus betriebsbedingten Gründen zulässig ist, so lässt dies regelmäßig erkennen, dass nach dem Willen der Tarifpartner in erster Linie diese Kündigungsmöglichkeiten in Betracht kommen sollen, wenn aus betriebsbedingten Gründen eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in seiner bisherigen Tätigkeit nicht mehr möglich ist. Stellt die tarifliche Regelung des Sonderkündigungsschutzes für betriebsbedingte Kündigungsgründe bereits Lösungsmöglichkeiten zur Verfügung, die es dem Arbeitgeber jedenfalls im Regelfall ermöglichen, sich von unzumutbar gewordenen Arbeitsverhältnissen zu lösen, so hat der Arbeitgeber deshalb - wovon das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeht - zunächst von diesen tariflichen Möglichkeiten Gebrauch zu machen. Erst wenn feststeht, dass sie versagen, kann überhaupt eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit gegenüber einem tariflich sonst ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer in Betracht kommen. Dies bedeutet, dass bei einem Tarifvertrag wie dem vorliegenden, der bereits in den wesentlichen Fällen eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes eine ordentliche Beendigungskündigung und darüber hinaus eine Änderungskündigung zulässt, eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung mit Auslaufzeit nur in seltenen Extremfällen in Betracht kommen kann (vgl. zu § 55 BAT : Senat 27. Juni 2002 - 2 AZR 367/01 - a.a.O.).

20 d)

Den gesteigerten Anforderungen bei der Prüfung des wichtigen Grundes iSv. § 626 Abs. 1 BGB entspricht nach der Senatsrechtsprechung auch eine gesteigerte Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers (vgl. zuletzt 13. Juni 2002 - 2 AZR 391/01 - AP BGB § 615 Nr. 97 = EzA KSchG § 15 n.F. Nr. 55 und 27. Juni 2002 - 2 AZR 367/01 - AP BAT § 55 Nr. 4, jeweils auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Der Arbeitgeber hat darzulegen, dass er ohne eine außerordentliche Kündigungsmöglichkeit gezwungen wäre, ein sinnloses Arbeitsverhältnis über viele Jahre hinweg allein durch Gehaltszahlungen, denen keine entsprechende Arbeitsleistung gegenübersteht, aufrechtzuerhalten, und dass auch keine andere Möglichkeit besteht, die Fortsetzung eines völlig sinnentleerten Arbeitsverhältnisses etwa durch eine anderweitige Weiterbeschäftigung ggf. nach entsprechender Umschulung zu vermeiden. Es reicht nicht aus, dass der Arbeitgeber wie bei der ordentlichen betriebsbedingten Kündigung zunächst nur darlegt, eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers sei infolge des Wegfalls seines Arbeitsplatzes nicht mehr möglich und dann die Darlegung des Arbeitnehmers abwartet, wie er sich seine Weiterbeschäftigung an anderer Stelle im Betrieb oder Unternehmen vorstellt (vgl. etwa Senat 24. März 1983 - 2 AZR 21/82 - BAGE 42, 151 [BAG 24.03.1983 - 2 AZR 21/82]). Das Fehlen jeglicher, auch anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten zählt bei einer außerordentlichen betrieblichen Kündigung schon zum wichtigen Grund iSv. § 626 BGB und ist deshalb vom Arbeitgeber darzulegen.

21 e)

Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen ist, die Beklagte habe das Vorliegen eines wichtigen Grundes in diesem Sinne nicht ausreichend dargelegt.

22 aa)

Der Schutz TV regelt im Einzelnen, in welchen Fällen gegenüber einem sonst ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer ausnahmsweise aus betriebsbedingten Kündigungsgründen eine ordentliche Beendigungskündigung zulässig sein soll. Ein solcher Fall liegt nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht vor, insbesondere ist unstreitig nicht der gesamte bisherige Aufgabenbereich des Klägers fortgefallen (§ 8 Ziff. 2 c Schutz TV). Bei anderen betriebsbedingten Kündigungsgründen wird darüber hinaus der Ausspruch einer Änderungskündigung gegenüber dem tariflich sonst ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer zugelassen (§ 8 Ziff. 3 a Schutz TV). Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung mit Auslauffrist kam damit von vornherein nur in Betracht, wenn auch unter Berücksichtigung der tariflichen Kündigungsmöglichkeiten eine sinnvolle und zumutbare Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch zu geänderten Arbeitsbedingungen nicht möglich war.

23 bb)

Wenn unstreitig die drei verbliebenen Druckereimechaniker und selbst der Kläger bei seiner Weiterbeschäftigung in nicht unerheblichem Umfang Überstunden geleistet haben, so lässt dies, berücksichtigt man die ebenfalls verbliebene Verwaltungstätigkeit, vermuten, dass eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Kläger unter geänderten Vertragsbedingungen, gegebenenfalls nach entsprechender Umorganisation, vorhanden war. Die Beklagte hat nicht hinreichend konkret dargelegt, dass eine solche Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht in Betracht kam und weshalb dies der Fall gewesen sein soll. Die seitens der Beklagten unsubstantiiert erhobenen Bedenken gegen die fachliche Qualifikation des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zu Recht nicht ausreichen lassen. Es ist weder überzeugend dargelegt, weshalb der Kläger, der jahrelang als Druckereimechaniker-Vorarbeiter tätig war und zum erheblichen Teil die Arbeit eines Druckereimechanikers erledigt hat, für diese Tätigkeit nicht hinreichend qualifiziert sein soll, noch hat die Beklagte angegeben, warum sie nicht versucht hat, etwaige Defizite des Klägers in dieser Richtung rechtzeitig durch entsprechende Schulungsmaßnahmen auszugleichen.

24 cc)

Es kommt damit nicht mehr darauf an, dass auch das Vorbringen der Beklagten im Hinblick auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des bisherigen Arbeitsbereichs des Klägers kaum als hinreichend angesehen werden kann. Gegenüber dem Kläger als ordentlich unkündbarem Mitarbeiter reichte es nicht aus, diesen allein in ein betriebsübliches Stellenvermittlungsprogramm zu übernehmen; angesichts des tariflichen Sonderkündigungsschutzes oblag es der Beklagten, unter Ausschöpfung aller Möglichkeiten, insbesondere einer entsprechenden Umorganisation und Umschulung, eine sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger zu suchen und im Prozess konkret darzulegen, weshalb eine derartige Suche erfolglos geblieben ist. Es reichte jedenfalls nicht aus, dem tariflich besonders geschützten Kläger allein eine Stelle anzubieten, die er mit öffentlichen Verkehrsmitteln zumutbar nicht erreichen konnte.

25 f)

Soweit die Beklagte in diesem Zusammenhang rügt, das Landesarbeitsgericht wäre nach § 139 , § 278 Abs. 3 ZPO a.F. verpflichtet gewesen, rechtzeitig vor dem Termin auf die entsprechende Darlegungslast hinzuweisen, ist diese Rüge bereits unzulässig, denn es fehlt die Darlegung, was die Beklagte auf einen entsprechenden Hinweis hin im Einzelnen vorgetragen hätte. Abgesehen davon war auch ein solcher Hinweis an die anwaltlich vertretene Beklagte nicht erforderlich, da schon das Arbeitsgericht in dem erstinstanzlichen Urteil auf die der Beklagten insoweit obliegende Beweislast und damit auf die entsprechende Darlegungslast hingewiesen hatte.

Auf die weiteren, vom Kläger erstinstanzlich erhobenen Gesichtspunkte, mit denen er die Unwirksamkeit der Kündigung geltend macht (Sozialauswahl, Beteiligung der Betriebsvertretung, Massenentlassungsanzeige), die das Landesarbeitsgericht nicht erörtert hat, braucht nach alledem nicht mehr eingegangen zu werden.

Rost
Bröhl
Eylert
Bartel
Claes

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.