

Kündigung: Elternzeit bringt keine Schonfrist

Wird ein Betrieb während der Elternzeit einer Arbeitnehmerin geschlossen und werden alle Mitarbeiter entlassen, so kann die junge Mutter ihre — auch von der Landesbehörde für Arbeitsschutz genehmigte — Kündigung nicht mit der Begründung abwehren, der Arbeitgeber hätte ihr eine Auslaufrfrist bis zum Ende der Elternzeit gewähren müssen, da sie ansonsten sozialversicherrechtliche Nachteile hinzunehmen hätte. Für eine solche Frist fehlt die gesetzliche Grundlage.

Quelle: Wolfgang Büser

Wirksamkeit einer mit Zustimmung der zuständigen Behörde während der Elternzeit ausgesprochenen betriebsbedingten ordentlichen Kündigung; Verpflichtung zur Einhaltung einer Auslaufrfrist zum Ende der Elternzeit; Notwendigkeit des Vorliegens einer wirksamen Zulässigkeitserklärung vor Ausspruch der Kündigung; Folgen des Vorliegens einer bestandskräftigen behördlichen Zulässigkeitserklärung bezüglich der Zulässigkeit der Kündigung; Aufhebung des Sonderkündigungsschutzes bei totaler Betriebsstilllegung; Erteilung eines Bescheids der Bezirksregierung unter einer unzulässigen Bedingung; Anspruch auf Gewährung einer sozialen Auslaufrfrist über die Kündigungsfrist hinaus; Betriebsbedingte Kündigung eines Arbeitnehmers in Block-Altersteilzeit während der Freistellungsphase; Bewertung beiderseitiger Interessen bei Betriebsstilllegung; Soziale Rechtfertigung einer Kündigung

Gericht: BAG

Datum: 20.01.2005

Aktenzeichen: 2 AZR 500/03

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2005, 14188

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Siegburg - 24.10.2002 - AZ: 1 Ca 2830/02

LAG Köln - 14.05.2003 - AZ: 7 Sa 1307/02

Rechtsgrundlagen:

§ 18 Abs. 1 S. 2 und 3 BErzGG

§ 622 BGB

§ 18 Abs. 1 BErzGG

§ 1 Abs. 2 KSchG

§ 1 Abs. 3 KSchG

Fundstellen:

ArbRB 2005, 196-197 (Volltext mit amtl. LS)

AuA 2005, 684 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

DB 2005, 1392 (amtl. Leitsatz)

EzA-SD 11/2005, 10-11

JR 2006, 43-44 (amtl. Leitsatz)

NJW 2005, XIV Heft 27 (Kurzinformation)

NJW 2005, 2109-2111 (Volltext mit amtl. LS)

NZA 2005, 687-689 (Volltext mit amtl. LS)

schnellbrief 2005, 2

BAG, 20.01.2005 - 2 AZR 500/03

Redaktioneller Leitsatz:

1. Eine Kündigung während der Elternzeit kann in besonderen Fällen ausnahmsweise durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle für zulässig erklärt werden. Die Stilllegung eines Betriebs kennzeichnet in aller Regel eine Lage, in der dem Interesse des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses sogar während der Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes, erst recht während der Elternzeit Vorrang vor dem Interesse der Arbeitnehmerin an der Erhaltung ihres Arbeitsplatzes gebührt.
2. Die bei Ausspruch einer ordentlichen Kündigung einzuhaltenden Kündigungsfristen ergeben sich aus dem Gesetz, ggf. aus Tarifvertrag oder Einzelvertrag. Die Einhaltung darüber hinausgehender Fristen kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nicht verlangen.
3. Die Arbeitsgerichte sind an einen bestandskräftigen Verwaltungsakt gebunden.

Tenor:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 14. Mai 2003 - 7 Sa 1307/02 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer mit Zustimmung der zuständigen Behörde während der Elternzeit ausgesprochenen betriebsbedingten ordentlichen Kündigung, insbesondere über die Verpflichtung der Beklagten zur Einhaltung einer Auslaufrist zum Ende der Elternzeit.
- 2 Die Klägerin war seit 1992 in dem in S unterhaltenen Betrieb der Beklagten (Fertigung von Leiterplatten) als angelernte Arbeiterin beschäftigt. Die Beklagte unterhält einen weiteren Betrieb bei C, in dem andere Produkte erstellt werden. Nach der Geburt eines Kindes befand sich die Klägerin ab 13. Juni 2000 in Elternzeit, die bis zum 13. Juni 2003 dauern sollte. Inzwischen hat die Klägerin am 25. Juni 2003 ein weiteres Kind geboren. Am 8. November 2001 beschloss die Beklagte die Schließung des Betriebes in S zum 31. Dezember 2001. Auf Antrag der Beklagten vom 21. Dezember 2001 erklärte die zuständige Stelle die Kündigung gegenüber der Klägerin "bei tatsächlicher und dauerhafter Betriebsstilllegung und soweit kein Ersatzarbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung steht" für zulässig. Mit Schreiben vom 10. Juni 2002 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis daraufhin zum 31. Dezember 2002.
- 3 Die Klägerin hat mit ihrer Kündigungsschutzklage vor allem geltend gemacht, die Beklagte hätte eine soziale Auslaufrist bis zum Ende der Elternzeit einhalten müssen. Die vorzeitige Beendigung der Elternzeit führe zu nachteiligen sozialversicherungsrechtlichen Folgen. Sie müsse sich freiwillig krankenversichern, da sie sich nicht arbeitslos melden könne. Dies stelle eine unbillige Härte dar. Jedenfalls sei die Zustimmung der Behörde unwirksam, weil sie unter einer Bedingung erteilt sei. Ihr hätte nach Ablauf der Elternzeit auch ein Arbeitsplatz in C angeboten werden können.

- 4 Die Klägerin hat beantragt
- 5 festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 10. Juni 2002 nicht aufgelöst worden ist.
- 6 Die Beklagte hat zur Stützung ihres Klageabweisungsantrags vorgetragen, die Kündigung sei wegen Betriebsstilllegung gerechtfertigt. Eine Beschäftigung der Klägerin in C sei nicht in Betracht gekommen. Zur Einhaltung einer Auslauffrist bis zum Ende der Elternzeit sei sie nicht verpflichtet gewesen. Die von der Klägerin behaupteten sozialversicherungsrechtlichen Nachteile bestünden nicht in der von ihr dargelegten Form. Sie änderten auch nichts an der Zulässigkeit der Kündigung.
- 7 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe

- 8 Die Revision ist unbegründet. Die Kündigung der Beklagten hat das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgelöst.
- 9 **I.**
- Das Landesarbeitsgericht hat im Wesentlichen angenommen, die Zulässigkeitserklärung sei durch die zuständige Behörde bestandsfest erteilt. Die Stilllegung sei vollzogen. Eine anderweitige Beschäftigung der Klägerin sei nicht in Betracht gekommen. Es könne dahingestellt bleiben, ob bei betriebsbedingten Kündigungen überhaupt eine Interessenabwägung vorzunehmen sei. Selbst wenn man dies bejahe, wäre die Beklagte hier nicht zur Einhaltung einer Auslauffrist verpflichtet gewesen.
- 10 **II.**
- Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch in wesentlichen Teilen der Begründung. Die von der Revision geltend gemachten Bedenken gegen die Wirksamkeit der Kündigung greifen nicht durch.
- 11 **1.**
- Bei Ausspruch der Kündigung lag eine wirksame Zulässigkeitserklärung nach § 18 Abs. 1 Satz 2 und 3 BErzGG vor. Danach kann eine Kündigung während der Elternzeit in besonderen Fällen ausnahmsweise durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle für zulässig erklärt werden.
- 12 **a)**
- Die von der Klägerin vor allem in den Vorinstanzen geltend gemachten Bedenken gegen die Wirksamkeit der Zulässigkeitserklärung durch die zuständige Behörde können schon deshalb nicht durchgreifen, weil es sich bei dem Bescheid der Bezirksregierung Köln vom 28. Mai 2002 um einen bestandskräftigen Verwaltungsakt handelt. Da eine Nichtigkeit dieses Bescheids nicht in Betracht kommt, hätte seine Wirksamkeit nur in einem Widerspruchsverfahren und gegebenenfalls im Verfahren vor den Verwaltungsgerichten nachgeprüft werden können. An den bestandskräftigen Verwaltungsakt sind die Arbeitsgerichte gebunden (BAG 17. Juni 2003 - 2 AZR 404/02 - AP MuSchG 1968 § 9 Nr. 33) .
- 13 **b)**
- Abgesehen davon beanstandet die Klägerin auch zu Unrecht, der Bescheid der Bezirksregierung sei unter einer unzulässigen Bedingung erteilt worden. Aus den Gründen des Bescheids ergibt sich

eindeutig, dass die Bezirksregierung die Kündigung unbedingt für zulässig erklärt hat, weil sie mit einer für die Zulässigkeitserklärung nach § 18 Abs. 1 BErzGG erforderlichen Sicherheit davon ausgegangen ist, der Betrieb der Beklagten in S sei endgültig stillgelegt. Welche Bedeutung die Einschränkung "bei tatsächlicher und dauerhafter Betriebsstilllegung und soweit kein Ersatzarbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung steht" haben soll, ergibt sich zweifelsfrei schon aus dem Tenor des Bescheids. Danach soll die Zulässigkeitserklärung lediglich eine Aufhebung des Sonderkündigungsschutzes bei totaler Betriebsstilllegung unter Feststellung des "besonderen Falles" im Sinne der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz bei Erziehungsurlaub vom 2. Januar 1986 (BAnz Nr. 1/86) darstellen. Eine Aussage über eine arbeitsrechtliche Rechtmäßigkeit einer Kündigung soll durch diesen Bescheid nicht gemacht werden, die Klägerin soll lediglich in ihrem arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz anderen Arbeitnehmern gleichgestellt werden. Die Einschränkung der Zulässigkeitserklärung stellt damit lediglich klar, dass die nach der - unbedingten - Zulässigkeitserklärung ausgesprochene Kündigung der Beklagten der vollen Nachprüfung durch die Arbeitsgerichte unterliegt. Eine solche Einschränkung, die nur der Klarstellung dient, trägt dem Umstand Rechnung, dass nach der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte diese nicht darüber zu entscheiden haben, ob tatsächlich eine Betriebsstilllegung oder ein Betriebsübergang nach § 613a BGB vorliegt (VG des Saarlandes 18. Juli 2003 - 4 K 233/01 - ZinsO 2003, 964; OVG Münster 21. März 2000 - 22 A 5137/99 - AP BErzGG § 18 Nr. 5 = EzA BErzGG § 18 Nr. 5) .

14 c)

Ebenso ist die Rüge der Klägerin unberechtigt, die Behörde hätte nach § 6 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz bei Erziehungsurlaub vom 2. Januar 1986 die Zulässigkeit der Kündigung nur unter der Bedingung aussprechen dürfen, dass sie erst zum Ende des Erziehungsurlaubs ausgesprochen werde. Nach der nahezu einhelligen Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte stellt eine dauerhafte Betriebsstilllegung einen besonderen Fall iSd. § 18 Abs. 1 Satz 2 BErzGG dar, der regelmäßig nur die Ermessensentscheidung zulässt, die beabsichtigte Kündigung des in der Elternzeit befindlichen Arbeitnehmers für zulässig zu erklären (vgl. BVerwG 18. August 1977 - V C 8.77 - BVerwGE 54, 276; OVG Münster 21. März 2000 - 22 A 5137/99 - AP BErzGG § 18 Nr. 5 = EzA BErzGG § 18 Nr. 5; VG Weimar 25. Juli 2002 - 5 K 854/99 - NotBZ 2003, 163; ebenso Buchner/Becker Mutterschutzgesetz und Bundeserziehungsgeldgesetz 7. Aufl. § 18 BErzGG Rn. 23) . Die Stilllegung eines Betriebs kennzeichnet in aller Regel eine Lage, in der dem Interesse des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses sogar während der Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes , erst recht während der Elternzeit Vorrang vor dem Interesse der Arbeitnehmerin an der Erhaltung ihres Arbeitsplatzes gebührt (vgl. BVerwG 18. August 1977 - V C 8.77 - aaO) .

15 2.

Soweit die Revision rügt, jedenfalls die Beklagte hätte der Klägerin bei Ausspruch der Kündigung eine soziale Auslaufrist bis zum Ende des Erziehungsurlaubs einräumen müssen, fehlt es hierfür an der gesetzlichen Grundlage.

16 Die bei Ausspruch einer ordentlichen Kündigung einzuhaltenden Kündigungsfristen ergeben sich aus dem Gesetz (§ 622 BGB), ggf. aus Tarifvertrag oder Einzelvertrag. Die Einhaltung darüber hinausgehender Fristen kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nicht verlangen.

17 Es ist zwar anerkannt, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, aus sozialem Entgegenkommen dem Arbeitnehmer beim Vorliegen eines wichtigen Grundes zur fristlosen Kündigung nach § 626 BGB oder bei einer ordentlichen Kündigung über die einschlägige Kündigungsfrist hinaus eine soziale Auslaufrist zu gewähren. Einen Anspruch auf ein derartiges soziales Entgegenkommen des Arbeitgebers hat jedoch der Arbeitnehmer (abgesehen von den hier nicht in Betracht kommenden Fällen einer notwendigen Auslaufrist etwa bei tariflicher Unkündbarkeit) nicht (vgl. KR-Fischermeier 7. Aufl. § 626 BGB Rn. 29) .

18

Eine solche Pflicht der Beklagten ergibt sich erst recht nicht aus den an die für die Zulässigkeitsklärung nach § 18 BErzGG zuständigen Behörden gerichteten Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz bei Erziehungsurlaub vom 2. Januar 1986. Diese Verwaltungsvorschriften regeln nur die Ermessensausübung durch die zuständige Behörde, wobei insbesondere bei der Betriebsstilllegung fraglich ist, ob nicht in derartigen Fällen das Ermessen grundsätzlich dahingehend reduziert ist, dass eine Anwendung des § 6 der Verwaltungsvorschriften (Bedingung, dass die Kündigung bis zum Ende des Erziehungsurlaubs ausgesprochen wird) ausscheidet (vgl. VG Hannover 12. Dezember 2000 - 7 A 3301/00 -). Der Kündigungsschutz der betreffenden Arbeitnehmerin wird dadurch jedenfalls nicht erweitert.

19 3.

Zu Unrecht rügt die Revision schließlich, die Kündigung sei sozialwidrig iSv. § 1 Abs. 2 KSchG und damit rechtsunwirksam.

20 a)

Die - hier im Kündigungszeitpunkt schon durchgeführte - Betriebsstilllegung stellt grundsätzlich ein dringendes betriebliches Erfordernis dar, das eine Kündigung gem. § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigen kann (BAG 18. Januar 2001 - 2 AZR 514/99 - BAGE 97, 10). Hiervon geht auch die Revision aus. Da es für die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung auf den Kündigungszeitpunkt ankommt, kann nicht die bloße Vermutung der Arbeitnehmerin, die stillgelegte Produktion könne bis zum Ablauf der Elternzeit wieder aufgenommen werden, die Unwirksamkeit der Kündigung begründen. Hier war im Kündigungszeitpunkt nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Prognose gerechtfertigt, dass bis zum Auslaufen der Kündigungsfrist eine Weiterbeschäftigung der Klägerin in dem längst stillgelegten Betrieb nicht mehr in Betracht kam.

21 b)

Der Fall des Erziehungsurlaubs ist nicht vergleichbar mit der betriebsbedingten Kündigung eines Arbeitnehmers in Block-Altersteilzeit während der Freistellungsphase (BAG 5. Dezember 2002 - 2 AZR 571/01 - BAGE 104, 131 [BAG 05.12.2002 - 2 AZR 571/01]). Dort hat der Arbeitnehmer die während der Freistellungsphase an sich zu leistende Arbeit bereits im Vorgriff erbracht.

22 c)

Damit schied auch eine Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG aus, da allen Arbeitnehmern gekündigt worden war. Auch eine Weiterbeschäftigung der Klägerin in dem ganz anders strukturierten weiteren Betrieb der Beklagten kam nicht ernsthaft in Betracht, jedenfalls hat die Klägerin nicht ausreichend dargelegt, wie sie sich eine derartige Weiterbeschäftigung vorstellt.

23 d)

Zu Unrecht macht die Revision geltend, die nach § 1 Abs. 2 KSchG erforderliche Interessenabwägung führe zur Sozialwidrigkeit und damit zur Unwirksamkeit der Kündigung.

24 aa)

Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (seit 24. Oktober 1979 - 2 AZR 940/77 - BAGE 32, 150 [BAG 24.10.1979 - 2 AZR 940/77]) kann sich eine einzelfallbezogene Interessenabwägung bei betriebsbedingten Kündigungsgründen, wenn überhaupt, so allenfalls in seltenen Ausnahmefällen zu Gunsten des Arbeitnehmers auswirken. Soweit die Rechtsprechung bisher beim Vorliegen betriebsbedingter Kündigungsgründe und durchgeführter Sozialauswahl die Möglichkeit einer Interessenabwägung nicht völlig ausgeschlossen hat, muss hier nicht abschließend entschieden werden, ob daran festzuhalten ist. Jedenfalls sind die aufgestellten Voraussetzungen für eine derartige "Härtefallregelung" so hoch anzusetzen, dass kaum mehr Raum

für eine praktische Anwendung einer solchen Interessenabwägung bleibt.

25 bb)

Die von der Revision aufgeführten Nachteile durch eine Kündigung zum 31. Dezember 2002 sind auch nicht annähernd von solchem Gewicht, dass daran zu denken wäre, trotz des Vorliegens der tatbestandlichen Voraussetzungen des § 1 Satz 2 KSchG für eine betriebsbedingte Kündigung die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung für sozial ungerechtfertigt zu halten. Die Bewertung der beiderseitigen Interessen durch das Landesarbeitsgericht ist zutreffend und hält sich jedenfalls im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz. Das Arbeitsverhältnis ist ein Rechtsverhältnis, das auf den Austausch von Leistungen gerichtet ist. Dieses Arbeitsverhältnis hätte keinen erkennbaren Sinn mehr, wenn die Beklagte verpflichtet würde, es lange nach völliger Betriebseinstellung fortzusetzen, ohne dass für die Klägerin noch eine Beschäftigungsmöglichkeit bestünde. Die Beklagte hatte auch ein Interesse daran, nicht gezwungen zu sein, von ihrem Hauptsitz in München aus ein Arbeitsverhältnis im Rheinland fortzusetzen, obwohl der dortige Betrieb längst voll abgewickelt und die Gewerbeerlaubnis erloschen war. Es ist dem Landesarbeitsgericht ebenfalls darin zu folgen, dass die Klägerin demgegenüber besondere Interessen, die die gewünschte Härtefallregelung erfordert hätten, nicht geltend gemacht hat. Sozialrechtliche Nachteile, soweit sie überhaupt entstanden sind, stellen die gesetzlichen Folgen einer nach § 1 Abs. 2 KSchG aus dringenden betrieblichen Erfordernissen notwendig gewordenen Kündigung dar und sind nicht geeignet, die Sozialwidrigkeit dieser Kündigung zu begründen. Andere Nachteile hat die Klägerin nicht geltend gemacht.

26 III.

Die Klägerin hat nach § 97 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Rost
Bröhl
Eylert
Röder
Heise

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.