

Ein gutes Signal in wirtschaftlich schweren Zeiten.

Der Sonderkündigungsschutz für Betriebsräte

hält auch der Insolvenz stand.

Betriebsräte können das kürzlich ergangene Urteil 6 AZR 118/05 vom 17.11.2005 als positives Zeichen auffassen. Der Sonderkündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder greift auch in Fällen der Insolvenz, sofern nicht ein Ausnahmefall § 15 Abs. 4 (Betriebsstilllegung) oder Abs. 5 (Abteilungsstilllegung) KSchG besteht. Arbeitnehmer, die Sonderkündigungsschutz genießen, und denen so nicht ordentlich gekündigt werden kann, sind grundsätzlich nicht in eine Sozialauswahl einzubeziehen. Gesetzliche Kündigungsverbote gehen dem allgemeinen Kündigungsschutz als spezialgesetzliche Regelungen vor. In der Insolvenz gilt nichts anderes.

Die neue Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts manifestiert mit diesen Aussagen den Sonderkündigungsschutz für Betriebsräte.

Der Fall:

Der Kläger – ein verheirateter Industriemeister und Vater, und seit 1983 bei dem Unternehmen beschäftigt – wehrte sich gegen eine gegen ihn ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung, die im Rahmen eines Interessenausgleichs und einer Namensliste erfolgt war.

Nach seiner Auffassung war die Kündigung sozial ungerechtfertigt, die Sozialauswahl grob fehlerhaft gewesen. Denn ein anderer Meister – ein Betriebsratsmitglied – jünger, nicht familiär gebunden und nicht so lange betriebszugehörig wie er selbst, hätte – dem Kläger zufolge - gekündigt werden müssen.

Nicht der Arbeitsplatz des Klägers, sondern der des anderen Meisters sei in Wahrheit weggefallen. Auch habe der Arbeitgeber ihm den Grund für den Wegfall des Arbeitsplatzes nicht hinreichend dargelegt. Darüber hinaus gäbe es keinen absoluten Vorrang eines Betriebsratsmitglieds.

Der Schutz der Funktionsfähigkeit des Betriebsrats sei kein so überragender Gesichtspunkt, dass ihm gegenüber alle sozialen Erwägungen anderer Arbeitnehmer zurückzutreten hätten. Der Vorrang des Kündigungsschutzes der Mandatsträger würde etwa dann ein stärkeres Gewicht erhalten, wenn mehrere Mandatsträger von Kündigungen betroffen seien oder ein für die Betriebsratsarbeit besonders wichtiger Mandatsträger. Berücksichtigt werden müsse hierbei auch die Vielgestaltigkeit des Kündigungsschutzes nach § 15 KSchG, der nicht nur Betriebsratsmitglieder, sondern auch Ersatzmitglieder, Wahlbewerber und Wahlvorstandsmitglieder schütze. Hätte deren Schutz absoluten Vorrang, so könnte insbesondere in der Phase kurz nach der Wahl zwangsläufig ein großer Teil von an sich sozial besonders schutzwürdigen Arbeitnehmern betroffen sein. Der Schutz aus sozialen Gesichtspunkten für andere Mitarbeiter nach § 1 Abs. 3 KSchG liefere dann völlig oder fast

völlig leer und führe damit zu einem ansonsten nicht möglichen bloßen Austausch von Arbeitnehmern. Dies sei jedoch nicht Sinn der Schutzregelung des § 15 KSchG.

Die Beklagte:

Das BAG ließ sich vom Vorbringen des Klägers nicht beeindrucken und gab der Beklagten Recht. Sie hatte sich auf die Namensliste und den Sonderkündigungsschutz des Betriebsratsmitglieds berufen. Nachdem sich schon die ersten beiden Instanzen für das Durchgreifen des Sonderkündigungsschutzes ausgesprochen hatten, wurde also auch die Revision zurückgewiesen.

Das BAG sparte nicht an Gründen:

Der Arbeitgeber habe laut BAG seiner Darlegungs- und Beweislast – was den Grund für den Wegfall des Arbeitsplatzes angeht – Genüge getan.

Komme bei einer Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG zwischen Insolvenzverwalter und Betriebsrat ein Interessenausgleich zustande, dann wirke sich dieser bei namentlicher Benennung der zu kündigenden Arbeitnehmer dahin aus, dass die Vermutung bestehe, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des genannten Arbeitnehmers durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei (§ 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO), und die Überprüfbarkeit der sozialen Auswahl der gekündigten Arbeitnehmer auf grobe Fehlerhaftigkeit (§ 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO) beschränkt sei.

Auch komme es nicht darauf an, welcher konkrete Arbeitsplatz entfallen sei, sondern darauf, dass der Beschäftigungsbedarf bei einer Gruppe von vergleichbaren Arbeitnehmern teilweise entfallen sei, so dass die gesamte Gruppe “an sich” betroffen sei, auch wenn nur einzelne Arbeitsplätze entfallen. Das folge aus der Verpflichtung zur sozialen Auswahl. Diese könne dazu führen, dass nicht demjenigen Arbeitnehmer gekündigt werden dürfe, dessen konkreter Arbeitsplatz weggefallen ist.

Ob hier aber eine fehlerhafte Sozialauswahl vorlag, ließ das BAG bewusst dahinstehen. Arbeitnehmer nämlich, die Sonderkündigungsschutz genießen, und die deswegen nicht ordentlich gekündigt werden können, sind grundsätzlich nicht in eine Sozialauswahl einzubeziehen. Gesetzliche Kündigungsverbote gehen dem allgemeinen Kündigungsschutz als spezialgesetzliche Regelungen vor. Dies gelte auch für den Fall der Insolvenz.

Ebensowenig lägen die Ausnahmefälle des § 15 Abs. 4 (Betriebsstilllegung) und Abs. 5 (Abteilungsstilllegung) KSchG vor. In einem Fall der Abteilungsstilllegung hätte sich eventuell die Frage gestellt, ob es einer Abwägung der Interessen bedurft hätte zwischen betrieblichen Interessen an der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers und Interessen an der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmersvertreters (Betriebsratsmitglieds).

Im vorliegenden Fall lag laut BAG jedoch nur eine Betriebseinschränkung vor, so dass eine solche Abwägung dahingestellt sein konnte. Bei § 15 Abs. 4 und 5 KSchG handele es sich

um Ausnahmeregelungen. Diese könnten nicht auf andere Fallgestaltungen übertragen werden.

Auch das letzte Argument des Klägers, der Schutz der Funktionsfähigkeit des Betriebsrats sei nicht so überragend, dass ihm gegenüber alle sozialen Erwägungen anderer Arbeitnehmer zurückzutreten hätten, schlug damit fehl.

Kommentar:

Gerade unter Berücksichtigung schwieriger wirtschaftlicher Zeiten ist die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sehr zu begrüßen. Sie unterstellt den Sonderkündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter erst gar nicht einer Abwägung der unterschiedlichen Interessen. Dies ist auch nur konsequent. Der Gesetzgeber hat eindeutig geregelt, dass eine ordentliche Kündigung außer in den Ausnahmefällen des § 15 Abs. 4, Abs. 5 KSchG nicht möglich ist. Würde trotzdem eine Interessenabwägung stattfinden, würde dieser Kündigungsschutz unterlaufen. Auch hat das BAG zutreffend betont, dass die Fälle des § 15 Abs. 4 und Abs. 5 KSchG Ausnahmefälle und eben nicht die Regel sein sollen.

Auch die Konsequenzen, die sich aus der sozialen Auswahl ergeben, hat das BAG nachvollziehbar erläutert. Es komme eben nicht darauf an, ob nun speziell der Arbeitsplatz des Gekündigten oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz weggefallen sei, sondern nur, dass die „gesamte Gruppe an sich“ betroffen sei. An dieser Stelle hat das BAG sogar einen Widerspruch des Klägers in seiner Argumentation aufgedeckt, der sich zum Einen darauf beruft, ein anderer Mitarbeiter sei weniger schutzwürdig, und zum Anderen geltend machen will, nicht sein eigener, sondern der Arbeitsplatz des Anderen sei in Wirklichkeit weggefallen.

Dass auch die Insolvenz eines Unternehmens dem Sonderkündigungsschutz für Betriebsräte nichts anhaben kann, ist ein sehr positives und wichtiges Signal. Trotzdem rettet dies natürlich nicht vor Betriebs- oder Abteilungsstilllegungen, die dann auch das „Aus“ für ein Betriebsratsmitglied mit sich bringen können.