



## Mandanteninfo 06/2014: Außerordentliche, betriebsbedingte Kündigung

### Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 23.01.2014 – 2 AZR 372/13](#)

**Eine betriebsbedingte außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist ist nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer trotz fehlender Beschäftigungsmöglichkeit noch für Jahre vergüten müsste, ohne dass dem eine entsprechende Arbeitsleistung gegenüber steht. Die Überbrückung eines Zeitraumes von bis zu zwei Jahren ohne adäquate Gegenleistung ist grundsätzlich nicht unzumutbar.**

Insbesondere im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen stellt sich vielfach die Frage, ob und unter welchen Umständen Arbeitnehmer, in deren Arbeitsverhältnis die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist, gleichwohl außerordentlich mit einer der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechenden Auslauffrist gekündigt werden können. Die Frage hat die Rechtsprechung immer wieder beschäftigt, nachdem das BAG in der Vergangenheit mehrfach entschieden hat, dass auch tariflich ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern in Ausnahmefällen außerordentlich gekündigt werden könne (vgl. BAG Urteil vom 27.06.2002 – 2 AZR 367/01; 08.04.2003 – 2 AZR 355/02). Das BAG hat im Rahmen eines Urteils vom [23.01.2014 – 2 AZR 372/13](#) nunmehr noch einmal die Voraussetzungen an eine betriebsbedingte außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist sowie auch die Anforderungen an die Darlegungslast des Arbeitgebers in arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen präzisiert.

In der Entscheidung ging es um einen kaufmännischen Angestellten eines Dienstleisters für die Stahlindustrie. Die arbeitsvertraglich vereinbarte Kündigungsfrist des Arbeitnehmers betrug nach langjähriger Beschäftigung zwölf Monate zum Quartalsende. Der Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber zum Datenschutzbeauftragten bestellt gewesen, weshalb die ordentliche Kündigung nach [§ 4f Abs. 3 BDSG](#) ausgeschlossen war. Im Zuge einer Umstrukturierungsmaßnahme sollte das Arbeitsverhältnis des Klägers an einen Betriebsübernehmer übergehen. Der Kläger hatte dem Betriebsübergang widersprochen, worauf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer als Datenschutzbeauftragter abberief und das Arbeitsverhältnis außerordentlich mit Auslauffrist gekündigt hat.

Das BAG hat in seiner Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung bekräftigt, dass eine auf betriebliche Gründe gestützte außerordentliche Kündigung unter Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechenden Auslauffrist nur dann in Betracht kommt, wenn die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung ausgeschlossen ist und dies dazu führt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer trotz Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit noch für Jahre vergüten müsste, ohne dass dem eine entsprechende Arbeitsleistung gegenüber stünde. Aufgrund des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung ist der Arbeitgeber dabei in einem besonderen Maße verpflichtet, die Kündigung durch geeignete andere Maßnahmen zu vermeiden. Das BAG hat hierzu ausdrücklich ausgeführt, dass solange irgendeine Möglichkeit besteht, das Arbeitsverhältnis sinnvoll fortzusetzen, der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in der Regel entsprechend einzusetzen hat.

Im konkreten Falle hatte das BAG die außerordentliche Kündigung bereits deshalb für unzulässig erklärt, weil der Ausschluss der ordentlichen Kündigung auf Grund der Abberufung als Datenschutzbeauftragter gemäß [§ 4f Abs. 3 S. 6 BDSG](#) lediglich noch für ein Jahr galt. Das BAG hat in diesem Zusammenhang ausgeführt, dass die Überbrückung eines solchen Zeitraumes einem Arbeitgeber grundsätzlich nicht unzumutbar sei. Auch auf die anschließend einzuhaltende Kündigungsfrist, welche im konkreten Falle immerhin zwölf Monate zum Quartal betrug, sei nicht abzustellen. De Facto hat das BAG unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist einen Zeitraum von zwei Jahren ohne Gegenleistung für noch zumutbar erachtet.

Die Ausführungen des BAG sind von besonderer Bedeutung im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen. Von Arbeitgebern wird die außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit tariflich altersgeschützter Arbeitnehmer vielfach damit begründet, dass deren bisherige Arbeitsplätze weggefallen sind und eine Beschäftigung auf anderen Arbeitsplätzen mangels Eignung schlechterdings nicht möglich sei.

Das BAG verlangt vom Arbeitgeber im Rahmen von dessen Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess nicht nur den Nachweis des Wegfalles der bisherigen Beschäftigungsmöglichkeit, sondern darüber hinaus auch die Darlegung, dass das Arbeitsverhältnis überhaupt nicht mehr und sei es nach entsprechender Umschulung sinnvoll fortgesetzt werden könnte. Wenn aber nach der Entscheidung des BAG die Aufrechterhaltung eines sinnentleerten Arbeitsverhältnisses für die Dauer von de facto zwei Jahren die außerordentliche betriebsbedingte Kündigung nicht zu rechtfertigen vermag, so ist dem Arbeitgeber auch die Weiterbeschäftigung eines ordentlich unkündbaren Arbeitnehmers zumutbar, auch wenn er zunächst über einen längeren Zeitraum umgeschult werden müsste.

**Sie interessieren sich für andere Ausgaben?**

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

