

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 160/09
2 Sa 14/08
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. September 2010

URTEIL

Schmidt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. September 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Berger

und Rachor sowie die ehrenamtlichen Richter Baerbaum und Dr. Roeckl für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 2. Juli 2008 - 2 Sa 14/08 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten noch über einen von der Beklagten gestellten Auflösungsantrag. 1

Der 1950 geborene Kläger ist seit 1977 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Luft- und Raumfahrtindustrie, tätig. Sein Bruttojahresverdienst betrug zuletzt 77.881,00 Euro. 2

Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für Beschäftigte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden (MTV) Anwendung. Dieser lautet in seiner maßgebenden Fassung vom 14. Juni 2005 auszugsweise wie folgt: 3

„§ 4

Kündigung und Aufhebungsvertrag

...

4.4 Einem Beschäftigten, der das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mindestens drei Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Dies gilt auch für eine Änderungskündigung.

4.5 Kündigungsfristen

...

4.6 Für fristlose Kündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

...“

Die Parteien führten seit dem Jahr 2005 mehrere Rechtsstreitigkeiten. 4
Unter anderem stritten sie über die Wirksamkeit einer Versetzung des Klägers.
Da die Beklagte der Auffassung war, der Kläger habe im dortigen Berufungs-
verfahren Erklärungen abgegeben, die zur endgültigen Zerrüttung des Arbeits-
verhältnisses geführt hätten, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit Schreiben
vom 17. März 2007 aus wichtigem Grund mit „sozialer Auslaufrist“ zum
30. September 2007. Aufgrund des im vorliegenden Rechtsstreit ergangenen,
insoweit rechtskräftigen Urteils des Landesarbeitsgerichts steht fest, dass das
Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

Im Streit steht weiterhin ein erstmals im Berufungsverfahren gestellter 5
Auflösungsantrag der Beklagten. Die Beklagte hat geltend gemacht, der tarif-
liche Kündigungsschutz könne dem Arbeitgeber die Möglichkeit einer Auflösung
des Arbeitsverhältnisses nicht nehmen. Nach der Interessenlage der Vertrags-
parteien sowie Sinn und Zweck des Gesetzes sei eine analoge Anwendung von
§ 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG auf eine außerordentliche Kündigung des Arbeit-
gebers, zumindest auf eine solche mit erklärter Auslaufrist geboten.

Die Beklagte hat beantragt, 6
das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer hinsichtlich der
Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellten Abfindung
aufzulösen.

Der Kläger hat beantragt, den Auflösungsantrag abzuweisen. 7

Dem hat das Landesarbeitsgericht entsprochen. Mit der vom Bundes- 8
arbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Auf- 9
lösungsantrag der Beklagten zu Recht abgewiesen.

- I. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war nicht deshalb aufzuheben, weil es keinen oder nur einen unzureichenden Tatbestand enthielte und der Senat aus diesem Grunde an einer revisionsrechtlichen Nachprüfung des Berufungsurteils gehindert wäre. 10
1. Ein Berufungsurteil muss grundsätzlich zumindest einen den Anforderungen des § 69 Abs. 3 ArbGG genügenden Tatbestand enthalten. Ohne festgestellten Sachverhalt kann ein Urteil vom Revisionsgericht nicht überprüft werden, weil dann nicht klar ist, welchen Streitstoff das Berufungsgericht seiner Entscheidung und Rechtsanwendung zugrunde gelegt hat. Dies gilt auch, wenn die Revision vom Landesarbeitsgericht nicht zugelassen worden ist. Darin liegt kein Fall des § 69 Abs. 2 ArbGG iVm. § 313a Abs. 1 Satz 1 ZPO. Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde nach § 72a ArbGG ist ein Rechtsmittel gegen das Berufungsurteil nicht „unzweifelhaft“ unzulässig (*vgl. BAG 18. Mai 2006 - 6 AZR 627/05 - Rn. 16, AP KSchG 1969 § 15 Ersatzmitglied Nr. 2 = EzA ArbGG 1979 § 69 Nr. 5; Senat 15. August 2002 - 2 AZR 386/01 - zu I 1 der Gründe, AP ZPO 1977 § 543 Nr. 12 = EzA ZPO § 543 Nr. 12; jeweils mwN*). Enthält das Berufungsurteil keinen Tatbestand, ist es vom Revisionsgericht von Amts wegen aufzuheben. Etwas anderes gilt ausnahmsweise dann, wenn der Zweck des Revisionsverfahrens deshalb erreicht werden kann, weil die Entscheidungsgründe hinreichende Anhaltspunkte zum Sach- und Streitstand enthalten und die aufgeworfenen Fragen danach beurteilt werden können (*BAG 18. Mai 2006 - 6 AZR 627/05 - aaO; 26. April 2005 - 1 ABR 1/04 - zu B I 1 b der Gründe, BAGE 114, 272*). 11
2. Eine solche Ausnahmekonstellation ist hier gegeben. Obwohl sich das Landesarbeitsgericht im Wesentlichen darauf beschränkt hat, auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils Bezug zu nehmen, und von der Darstellung des zweitinstanzlichen Sach- und Streitstands „gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG“ abgesehen hat, kann der Streitstoff einer revisionsrechtlichen Überprüfung unterzogen werden. Er ist nach dem Urteilstenor, dem vorhandenen Tatbestand und den Entscheidungsgründen im Hinblick auf die durch das 12

Berufungsurteil aufgeworfene Frage, ob der Auflösungsantrag von der Beklagten zulässigerweise gestellt wurde, hinreichend klar.

II. Der Auflösungsantrag ist unbegründet. Die Beklagte als Arbeitgeberin kann die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit einer für unwirksam erklärten außerordentlichen Kündigung nicht beantragen. Das gilt auch für eine außerordentliche Kündigung mit notwendiger oder „sozialer“ Auslauffrist. Auf das Vorliegen von Auflösungsgründen iSv. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG kommt es deshalb nicht an. 13

1. Ist eine ordentliche Kündigung sozialwidrig (§ 1 KSchG), können sowohl der Arbeitnehmer, wenn ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist (§ 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG), als auch der Arbeitgeber, sofern eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht mehr zu erwarten steht (§ 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG), die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragen. Dagegen steht der Auflösungsantrag im Fall der Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung ausschließlich dem Arbeitnehmer zu (§ 13 Abs. 1 Satz 3 KSchG). 14

2. Eine analoge Anwendung von § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG auf Fälle der für unwirksam erklärten fristlosen arbeitgeberseitigen Kündigung kommt nicht in Betracht (*Senat 14. September 1994 - 2 AZR 75/94 - zu V der Gründe, EzA BetrVG 1972 § 103 Nr. 36; BAG 26. Oktober 1979 - 7 AZR 752/77 - AP KSchG 1969 § 9 Nr. 5 = EzA KSchG § 9 nF Nr. 7; AnwK-ArbR/Eylert 2. Aufl. Bd. 2 § 9 KSchG Rn. 20; APS/Biebl 3. Aufl. § 13 KSchG Rn. 24; KR/Friedrich 9. Aufl. § 13 KSchG Rn. 410; v. Hoyningen-Huene/Linck KSchG 14. Aufl. § 13 Rn. 16*). Der Gesetzgeber sieht eine unwirksame außerordentliche Kündigung als eine besonders schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitgebers an mit der Folge, dass ihm gänzlich die Möglichkeit verwehrt wird, seinerseits einen Auflösungsantrag zu stellen (*Begründung zum Entwurf eines KSchG, BT-Drucks. I/2090 S. 15; BAG 15. März 1978 - 5 AZR 831/76 - zu III der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 45 = EzA BGB § 620 Nr. 34*). 15

3. In Fällen, in denen das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis ordentlich zu kündigen, tariflich ausgeschlossen ist, gilt nichts anderes. 16
- a) Die Regelung des § 13 Abs. 1 Satz 3 KSchG ist eindeutig. Sie sieht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Feststellung der Unwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung lediglich auf Antrag des Arbeitnehmers vor. Der Gesetzgeber hat sich bewusst und ohne Ausnahmen vorzusehen dagegen entschieden, in diesem Fall dem Arbeitgeber ein Antragsrecht einzuräumen. Dabei bestanden schon zur Zeit der Beratung des Kündigungsschutzgesetzes vom 25. August 1969 tarifvertragliche Regelungen, nach denen Angestellte unter bestimmten Voraussetzungen nicht mehr ordentlich kündbar waren (*bspw. § 16 Abs. 4 Satz 2 der Tarifordnung für Angestellte des öffentlichen Dienstes - TO.A*). Der Gesetzgeber hat trotz zunehmender Verbreitung des tariflichen Sonderkündigungsschutzes an der getroffenen Regelung bei späteren Änderungen oder Ergänzungen des § 13 KSchG, zuletzt durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 (*BGBI. I S. 3002*), festgehalten. 17
- b) Es ist ohne weiteres davon auszugehen, dass den Tarifvertragsparteien diese Gesetzeslage bekannt ist. Bestimmen sie gleichwohl, dass Arbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen ordentlich nicht mehr kündbar sind, ist anzunehmen, dass sie das Fehlen einer Lösungsmöglichkeit für den Arbeitgeber nach §§ 9, 10 KSchG in Kauf aufgenommen haben. Der Arbeitnehmer soll dann mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nur noch unter den engen Voraussetzungen des § 626 BGB rechnen müssen. 18
4. Der Ausschluss des Antragsrechts gilt auch im Zusammenhang mit einer für unwirksam erkannten außerordentliche Kündigung, die unter Einhaltung einer der ordentlichen Kündigung entsprechenden Auslauffrist ausgesprochen worden ist. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Einhaltung der Auslauffrist bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes rechtlich geboten (*notwendig*) war oder sich der Arbeitgeber freiwillig dazu entschlossen hatte, dem nicht mehr ordentlich kündbaren Arbeitnehmer eine entsprechende Frist 19

einzuräumen. Auch die außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist unterliegt den Voraussetzungen des § 626 BGB (*Senat 26. November 2009 - 2 AZR 272/08 - Rn. 20, AP BGB § 626 Nr. 225 = EzA BGB 2002 § 626 Unkündbarkeit Nr. 16*). Sie ist zwar in den Rechtsfolgen weitgehend der ordentlichen Kündigung angenähert (*Senat 12. Januar 2006 - 2 AZR 242/05 - Rn. 17, AP BGB § 626 Krankheit Nr. 13 = EzA BGB 2002 § 626 Unkündbarkeit Nr. 9*), bleibt ihrer Art nach aber eine außerordentliche Kündigung. Im Fall ihrer Unwirksamkeit kann sie deshalb einer sozialwidrigen Kündigung iSv. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG nicht gleichgestellt werden (*Etzel ZTR 2003, 210, 214; Linck/Scholz in: AR-Blattei-SD 1010.7 Rn. 108; Bröhl Die außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist S. 191*). Eine analoge Anwendung von § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG scheidet gleichermaßen aus (*Senat 26. März 2009 - 2 AZR 879/07 - Rn. 67, AP KSchG 1969 § 9 Nr. 57*).

Ob die Tarifvertragsparteien für Fälle der außerordentlichen Kündigung mit notwendiger Auslauffrist die Anwendung von § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG vereinbaren könnten, bedarf keiner Entscheidung. Den Bestimmungen zu § 4 MTV ist eine solche Regelung nicht zu entnehmen. 20

5. Dieses Ergebnis steht mit verfassungsrechtlichen Vorgaben (*Art. 3 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1 GG*) in Einklang. Mit dem tariflich normierten Ausschluss des ordentlichen Kündigungsrechts verstärkt sich für verbandsangehörige Arbeitgeber die vertragliche Bindung an einen bestimmten Kreis von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nur noch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes iSv. § 626 BGB beendet werden kann. Die sachliche Berechtigung hierfür liegt in der von den Tarifvertragsparteien angenommenen besonderen Schutzbedürftigkeit der betreffenden Arbeitnehmergruppe. Ob dies einen Ausschluss der Lösungsmöglichkeit des Arbeitgebers nach §§ 9, 10 KSchG bei solchen Beschäftigten rechtfertigt, die in „herausragender“ Position im Unternehmen tätig sind, kann offen bleiben (*eine analoge Anwendung von § 9 Abs. 1* 21

Satz 2 KSchG insoweit befürwortend: Fromm DB 1988, 601 ff.; Trappehl/Lambrich RdA 1999, 243, 246 ff.). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger keine für die Entwicklung des Unternehmens herausragende Stellung eingenommen.

Kreft

Rachor

Berger

Dr. Roeckl

Baerbaum