

Rechtsfragen zum Sonderkündigungsschutz gemäß § 15 KSchG im Zusammenhang mit Umstrukturierungen

- Zusammenfassung der eingereichten Dissertation von Valentin Samuel Lang -

Die Arbeit untersucht den Sonderkündigungsschutz von Betriebsratsmitgliedern gemäß § 15 KSchG bei betrieblichen Umstrukturierungen.

Arbeitsrechtliche Fragestellungen rund um die Auswirkungen von Umstrukturierungen erfreuen sich in Schrifttum und Praxis immerwährender Aktualität. Gleichwohl fehlt es an einer umfassenden Auseinandersetzung mit der Frage, wie sich Umstrukturierungen auf den Sonderkündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder auswirken. Auch der Gesetzgeber hat mit den §§ 15 KSchG, 103 BetrVG nur ein Grundgerüst an Regelungen geschaffen, sich aber sonst nicht, zumindest nicht ausdrücklich, zur Reichweite des Sonderkündigungsschutzes positioniert.

Nach einem kursorischen Überblick über die gesetzliche Ausgestaltung des von §§ 15 KSchG, 103 BetrVG vermittelten Sonderkündigungsschutzes und einer Systematisierung der Umstrukturierungsarten werden diese jeweils auf ihre Auswirkungen auf die Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder untersucht. Beleuchtet werden zunächst Betriebs- bzw. Betriebsabteilungsstilllegungen, bei denen der Arbeitgeber gemäß § 15 Abs. 4 bzw. 5 KSchG gegenüber Betriebsratsmitgliedern ausnahmsweise ordentliche Beendigungskündigungen aussprechen kann. Im Anschluss hieran wird die Zulässigkeit von Versetzungen untersucht, die grundsätzlich nur durch den Ausspruch außerordentlicher Änderungskündigungen umgesetzt werden können.

Den Schwerpunkt der Arbeit bildet die Rechtsprechung des BAG zu Betriebsverlegungen, die sich faktisch wie Betriebsstilllegungen auswirken. Dem Arbeitgeber soll es in diesem Fall ausnahmsweise auch außerhalb des unmittelbaren Anwendungsbereichs von § 15 Abs. 4 bzw. 5 KSchG möglich sein, gegenüber Betriebsratsmitgliedern ordentliche Beendigungskündigungen auszusprechen.

Die Rechtsprechung basiert auf der Annahme, dass der Sonderkündigungsschutz nach § 15 Abs. 1 KSchG auch bei der Umsetzung genereller, nicht gegen das einzelne Betriebsratsmitglied gerichteter Maßnahmen gilt. Anderslautenden Stimmen in der Literatur, die betriebsbedingte Massen- bzw. Gruppenänderungskündigungen im Wege teleologischer Reduktion aus dem Anwendungsbereich von § 15 Abs. 1 KSchG ausschließen wollen, ist das BAG ausdrücklich entgegengetreten. Etwas anderes soll nur dann gelten, wenn bei einer „nicht unerheblichen räumlichen Verlegung des Betriebs“ an dem neuen Standort mit einer „im Wesentlichen neuen Belegschaft“ gearbeitet wird.

Diese Abgrenzungskriterien, denen es bis heute an einer ausreichenden Konturierung durch Rechtsprechung und Literatur fehlt, lassen sich zwar unter Berücksichtigung der Lehre von der betrieblichen Identität einer Konkretisierung zuführen. Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BAG zur Anwendbarkeit des § 15 Abs. 1 KSchG bei Massen- bzw. Gruppenänderungskündigungen, dem Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung als maßgeblichem Beurteilungszeitpunkt für die Wirksamkeit der Kündigung und dem von der Rechtsprechung postulierten Vorrang der Änderungskündigung vor der Beendigungskündigung stellt sich der Ansatz der Rechtsprechung zur Gleichsetzung

von Betriebsverlegung und Betriebsstilllegung jedoch als nicht praktikabel dar. Zudem begünstigt er Betriebsratsmitglieder unzulässig im Sinne von § 78 S. 2 BetrVG.

Ausgehend hiervon wird diskutiert, ob sich die mit dem Ansatz der Rechtsprechung zur Gleichsetzung von Betriebsverlegung und Betriebsstilllegung einhergehenden Probleme durch eine strikte Anwendung des Prognoseprinzips lösen lassen. Untersucht wird, wie eine Prognose des Arbeitgebers ausgestaltet sein muss, um rechtssicher feststellen zu können, ob an dem neuen Standort des Betriebs mit einer im Wesentlichen neuen Belegschaft gearbeitet wird. Aus der Gesamtschau verschiedener Prognoseentscheidungen ergibt sich jedoch, dass der Arbeitgeber regelmäßig nicht die erforderliche hinreichend gesicherte, objektiv nachvollziehbare Tatsachengrundlage vorfinden wird, um gegenüber Betriebsratsmitgliedern ordentliche Kündigungen aussprechen zu können.

Keine vergleichbaren Schwierigkeiten stellen sich allein dann, wenn man die Regelung des § 15 Abs. 1 KSchG schutzzweckorientiert auslegt. Die Arbeit mündet daher letztlich in einer Rückbesinnung auf Sinn und Zweck des Sonderkündigungsschutzes. Im Lichte dessen wird ein Ansatz vorgeschlagen, der Arbeitgeber nicht vor praktisch unauflösbare Abgrenzungsschwierigkeiten stellt und dabei gleichzeitig sicherstellt, dass Betriebsratsmitglieder nicht unzulässig im Sinne von § 78 S. 2 BetrVG begünstigt werden.

Im Anschluss hieran werden betriebsübergreifende Umstrukturierungen im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf den Sonderkündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder untersucht. Anknüpfungspunkt ist wiederum die Lehre von der betrieblichen Identität. Anders als bei der Abgrenzung zwischen Betriebsverlegung und Betriebsstilllegung hat die Rechtsprechung hier bislang jedoch noch keine Kriterien entwickelt, anhand derer sich der Fortbestand der betrieblichen Identität messen lässt. Insoweit stellen sich vergleichbare Wertungsfragen wie bei der Frage der fortbestehenden Identität im Rahmen von § 613a BGB. Wegen der strikten Bindung des Betriebsratsmandats an die Identität des Betriebs wirken sich Umstrukturierungen, die die Identität des Betriebs berühren, auf den Sonderkündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder aus. Ihnen bleibt der volle Sonderkündigungsschutz der §§ 15 KSchG, 103 BetrVG in diesem Fall nur über ein zeitlich beschränktes Übergangsmandat (§ 21a BetrVG) oder ein an Beteiligungsrechte im Zusammenhang mit dem Betriebsuntergang geknüpftes Restmandat (§ 21b BetrVG) erhalten.

Entsprechende Überlegungen werden bei Betriebs(teil)übergängen angestellt. Bei Verlegung des Betriebs(teils) ins Ausland findet der Sonderkündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder bereits an den Grenzen des deutschen Staatsgebiets sein Ende.

Betriebsratsmitgliedern, die dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses gem. § 613a Abs. 6 BGB widersprechen, kann entsprechend § 15 Abs. 4 bzw. 5 KSchG gekündigt werden.