

Kündigung wegen Betriebsstilllegung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 13.02.2008 entschieden, dass die zur Kündigung führende Entscheidung des Arbeitgebers bereits zum Kündigungszeitpunkt endgültig getroffen worden sein muss und die Schließung des Betriebes oder der Betriebsabteilung bereits Formen angenommen haben muss. Deshalb ist eine Kündigung wegen Betriebschließung nicht gerechtfertigt, solange der Arbeitgeber den Stilllegungsbeschluss lediglich erwogen hat, aber noch nicht endgültig gefasst hat.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben vor dem Bundesarbeitsgericht über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung gestritten. Der Kläger war als Rettungsanwärter bei einem gemeinnützigen Verein beschäftigt. Die Ausführung der Notfallrettung und des qualifizierten Krankentransportes beruhte hierbei auf Verträgen zwischen dem Verein und dem Landkreis. Der diesbezüglich letzte Vertrag war bis zum 31.12.2004 befristet. Der Landkreis schrieb die Durchführung der Rettungsdienste zum 01.01.2005 neu aus. Auch der Arbeitgeber bewarb sich deshalb am 31.03.2004 um die weitere Übertragung des Rettungsdienstes. Im Juni 2004 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis des Rettungsanwärters zum 31.12.2004 mit der Begründung, es sei nicht absehbar, ob das anhängige Ausschreibungsverfahren zum Erfolg führen wird. Vom Landkreis erhielt der Arbeitgeber mit Schreiben vom 02.09.2004 die Mitteilung, dass der Zuschlag einem anderen Anbieter erteilt worden ist. Gegen die Kündigung des Arbeitsvertrages hat der Rettungsanwärter Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht erhoben. Zur Begründung machte er geltend, dass bei Ausspruch der Kündigung weder der Auftragsverlust festgestanden habe, noch die endgültige Betriebseinstellung des Rettungswesens beschlossene Sache gewesen sei. Der Arbeitgeber begehrte Abweisung des Kündigungsschutzantrages mit der Begründung, ein Abwarten bis zur endgültigen, negativen Entscheidung des Landkreises sei ihm nicht zumutbar gewesen. Aufgrund der langen Kündigungsfristen habe man nicht länger warten können.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 15.06.2004 nicht beendet wurde. Es hat die Kündigung als sozialwidrig im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG angesehen. Bei der Kündigung handele es sich um eine sogenannte „Vorratskündigung“, da die Einstellung des Rettungswesens zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung noch nicht endgültig beschlossen war. Maßgeblicher Zeitpunkt zur Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer Kündigung ist nämlich der Zeitpunkt des Kündigungszuganges. Im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung muss sich der Arbeitgeber auf Tatsachen stützen, die die vernünftige betriebswirtschaftliche Prognose rechtfertigen, dass zum Kündigungstermin mit einiger Sicherheit der Eintritt des die Entlassung erforderlich machenden betrieblichen Grundes vorliegen wird. Dabei muss die der Prognose zugrunde liegende Entscheidung bereits zum Kündigungszeitpunkt endgültig getroffen worden sein und greifbare Formen angenommen haben. Deswegen ist eine Kündigung wegen Betriebschließung nicht sozial gerechtfertigt, solange der Arbeitgeber den (teilweisen) Stilllegungsbeschluss lediglich erwogen, aber noch nicht endgültig gefasst hat.

Der Annahme einer endgültigen Stilllegungsentscheidung des Arbeitgebers zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches steht hier insbesondere entgegen, dass dieser sich Ende März 2004 noch an der Ausschreibung für das Rettungswesen im Landkreis beteiligt hat. Solange aber der Arbeitgeber nicht wusste, dass er den Auftrag nicht erhalten wird, kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Kündigungsgrund sich mit einiger Sicherheit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist realisieren wird. Das bloße Auslaufen des alten Auftrages allein rechtfertigt die Kündigung aus dringenden betriebsbedingten Gründen nicht. Nur dann, wenn der Arbeitgeber sich erst gar nicht bemüht hätte, einen neuen Auftrag zu erhalten, könnte eine andere Beurteilung gerechtfertigt sein.

Insbesondere würde der Sinn längerer Kündigungsfristen für langjährige Mitarbeiter in sein Gegenteil verkehrt, wenn bei der Kündigung der betroffenen Arbeitnehmer geringere Anforderungen an den betriebsbedingten Kündigungsgrund zu stellen wären als bei Arbeitnehmern mit kürzeren Kündigungsfristen.

Dr. Gabriele Dörfler
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Anwaltskanzlei Dr. Dörfler & Liefländer