

VARICON®-Stuttgart / München informiert über Urteile aus dem Arbeitsrecht

Außerordentliche betriebsbedingte Kündigung von älteren Arbeitnehmern

Ältere Arbeitnehmer/innen genießen in den meisten Tarifverträgen einen erweiterten Kündigungsschutz, der über die gesetzlichen Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) hinausgeht. Diese „Unkündbarkeitsklauseln“ untersagen dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer mit bestimmtem Lebensalter und Betriebszugehörigkeit ordentlich zu kündigen. Dies führt immer wieder zu der sachlich falschen Einschätzung, es handele sich dann um „unkündbare Angestellte“.

Die außerordentliche Kündigung von älteren Arbeitnehmer/n/innen ist nicht nur rechtlich zulässig, sondern auch in der Praxis möglich, wenn zum Beispiel ein **sinnentleertes Arbeitsverhältnis** gegeben ist.

Das **Bundesarbeitsgericht (BAG)** sah eine derartige Voraussetzung im Urteil mit dem

Aktenzeichen 2 AZR 227/97 vom 05.02.1998

als gegeben an.

In diesem Fall ging es um die Kündigung einer Sekretärin, die für einen der Geschäftsführer arbeitete. Die Arbeitnehmerin war zu dem Zeitpunkt 59 Jahre alt und seit mehr als 11 Jahren im Unternehmen. Anlaß der außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung war das ersatzlose Ausscheiden des Geschäftsführers, für den die Arbeitnehmerin gearbeitet hatte sowie die Absicht des Unternehmens, auch die Stelle der zuständigen Sekretärin abzubauen.

Unter Berücksichtigung der Sozialauswahl im Vergleich zur verbleibenden Geschäftsführungssekretärin und unter Wahrung einer der tariflichen Kündigungsfrist entsprechenden Auslaufrist wurde das Arbeitsverhältnis nach ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrates betriebsbedingt gekündigt.

Die Klage der Arbeitnehmerin hatte zwar vor dem Arbeitsgericht Erfolg, das LAG Hamburg jedoch hob das Urteil des Arbeitsgerichtes auf und wies die Klage ab. Die Revision der Klägerin vor dem BAG blieb erfolglos.

Das BAG erkannte ein **sinnentleertes Arbeitsverhältnis**, weil das Unternehmen der ehemaligen Geschäftsführungssekretärin keine vergleichbare Arbeit anbieten konnte. Das Unternehmen hat ein solches Arbeitsverhältnis auch dann nicht hinzunehmen, wenn es um den Arbeitsplatz eines sogenannten „Unkündbaren“ geht.

Wichtiger Hinweis: Wir möchten Sie an dieser Stelle über interessante Urteile aus dem Arbeitsrecht informieren. Dies ist keine Rechtsberatung. Im Einzelfall ist immer eine Prüfung des Sachverhaltes durch einen Rechtsanwalt Ihrer Wahl erforderlich.