

2 AZR 58/05 - Kündigungsklauseln in Tarifverträgen auch zu Ungunsten eines Arbeitnehmers abänderbar

Tarifvertragliche Regelungen tragen den immanenten Vorbehalt ihrer nachträglichen Änderung durch Tarifvertrag in sich. Dies gilt auch für Regelungen über einen Sonderkündigungsschutz. Ist bisher tarifvertraglich die ordentliche Kündigung nach entsprechender Beschäftigungszeit und ab einem bestimmten Lebensalter nicht ausnahmslos ausgeschlossen, sondern bleibt bei bestimmten Betriebsänderungen eine ordentliche Kündigung zulässig, so sind die Tarifvertragsparteien grundsätzlich nicht gehindert, die Ausnahmenvorschrift über die Zulässigkeit betriebsbedingter Kündigungen an geänderte Verhältnisse anzupassen (im Fall: Erstreckung auf alle notwendigen Betriebsänderungen). Auch das Vertrauen des Arbeitnehmers, der die tariflichen Voraussetzungen für den Sonderkündigungsschutz (Betriebszugehörigkeit, Lebensalter) bereits erreicht hat, in die Aufrechterhaltung seines Sonderkündigungsschutzes im bisherigen Umfang steht einer solchen Modifizierung der tariflichen Regelung nicht entgegen.

Der 1952 geborene Kläger war seit 1984 in dem Berufsbildungswerk der Beklagten als Ausbilder für die holzgewerbliche Ausbildung tätig. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis kraft Bezugnahme anwendbaren Manteltarifvertrag, abgeschlossen zwischen der Beklagten und der zuständigen [Gewerkschaft](#), war ursprünglich unter bestimmten Voraussetzungen (Beschäftigungszeit 15 Jahre oder 10 Jahre und Vollendung des 50. Lebensjahrs) die ordentliche Kündigung bei Stilllegung des Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils zulässig. Eine Neufassung des Tarifvertrags im Jahr 2003 sah ua. vor, dass nunmehr eine ordentliche Kündigung aus betrieblichen Gründen allgemein zulässig war, wenn sie durch notwendige Betriebsänderungen bedingt war. Nach Inkrafttreten der tariflichen Neuregelung des Sonderkündigungsschutzes kündigte die Beklagte dem Kläger, der nach Alter und Betriebszugehörigkeit die Voraussetzungen des tariflichen Sonderkündigungsschutzes erfüllt, ordentlich zum 30. September 2004. Die Beklagte hat geltend gemacht, die Kündigung sei durch eine notwendige Betriebsänderung bedingt gewesen. Sie habe sich entschlossen, die holzgewerbliche Ausbildung nach einem Wegfall der Fördermittel einzustellen, die Bildungsstätte, in der der Kläger tätig gewesen sei, zu schließen und weitere 45 ihrer 170 [Arbeitsplätze](#) abzubauen. Die Kündigung sei sozial gerechtfertigt, da eine Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger nicht mehr bestanden habe. Der Kläger hat sich demgegenüber vor allem darauf berufen, die Neufassung der Tarifregelung über den Sonderkündigungsschutz sei wegen unzulässiger Rückwirkung insoweit unwirksam, als sie in seinen bisherigen Besitzstand eingreife. Nach der deshalb anwendbaren ursprünglichen Fassung des Tarifvertrags sei eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen, da kein wesentlicher Betriebsteil stillgelegt worden sei.

Das [Arbeitsgericht](#) hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das [Landesarbeitsgericht](#) die Klage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers blieb erfolglos.

BAG, Urteil vom 2. Februar 2006 - [2 AZR 58/05](#) -

Vorinstanz: [LAG](#) Düsseldorf, Urteil vom 12. November 2004 - 9 (3) Sa 888/04 -

(Quelle: [BAG PM 07/2006](#))