

Ausschluss einer betriebsbedingten Änderungskündigung durch AVR-Caritas

AVR (Caritas) §§ 14, 15

Der Ausschluss der ordentlichen Kündbarkeit nach § 14 Abs. 5 AVR erfasst auch die aus betrieblichen Gründen erklärte ordentliche Änderungskündigung.

(nicht-amtlicher Leitsatz)

BAG, Urteil vom 22. April 2010 – 2 AZR 80/09

Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Änderungskündigung.

Der Beklagte betreibt ein Krankenhaus in Berlin. Die im Februar 1950 geborene Klägerin ist dort seit dem 1. April 1990 vertragsgemäß als Krankenschwester in der Nachtschicht (sog. „Dauernachtwache“) mit einer monatlichen Arbeitszeit von 80 Stunden beschäftigt.

Im schriftlichen Arbeitsvertrag wird auf die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (im Folgenden: AVR) Bezug genommen. §§ 14, 15 AVR lauten:

„§ 14 Ordentliche Kündigung

(1) Befristete und unbefristete Dienstverhältnisse können von beiden Vertragsparteien ordentlich gekündigt werden.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt für den Dienstgeber und den Mitarbeiter in den ersten zwölf Monaten des Dienstverhältnisses einen Monat zum Monatschluss. Darüber hinaus beträgt sie für den Dienstgeber und Mitarbeiter bei einer Beschäftigungszeit

- | | |
|--------------------------------|----------|
| a) bis zu fünf Jahren | 6 Wochen |
| b) von mindestens fünf Jahren | 3 Monate |
| c) von mindestens acht Jahre | 4 Monate |
| d) von mindestens zehn Jahren | 5 Monate |
| e) von mindestens zwölf Jahren | 6 Monate |

zum Schluss des Kalendervierteljahres.

(3) (entfällt)

(4) Kündigt der Dienstgeber das Dienstverhältnis und bietet er dem Mitarbeiter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an (Änderungskündigung), so finden die Kündigungsfristen nach

Abs. 2 und Abs. 3 uneingeschränkt Anwendung. Der Mitarbeiter kann eine Änderungskündigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss der Mitarbeiter dem Dienstgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung schriftlich erklären. Der Vorbehalt erlischt, wenn der Mitarbeiter nicht fristgerecht das Arbeitsgericht anruft.

(5) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 11) von 15 Jahren bei demselben Dienstgeber, frühestens jedoch nach dem vollendeten 40. Lebensjahr des Mitarbeiters, ist eine ordentliche Kündigung durch den Dienstgeber ausgeschlossen, soweit nicht § 15 etwas anderes bestimmt.

§ 15 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter

(1) Dem grundsätzlich unkündbaren Mitarbeiter kann vom Dienstgeber außer nach § 16 Abs. 2 gekündigt werden, wenn der Mitarbeiter nicht weiterbeschäftigt werden kann, weil die Einrichtung, in der er tätig ist,

- a) wesentlich eingeschränkt oder*
- b) aufgelöst wird.*

(2) Liegen keine Kündigungsgründe nach § 15 Abs. 1 oder § 16 Abs. 2 vor, ist dem Dienstgeber eine Kündigung des Dienstverhältnisses aus anderen Gründen nicht gestattet. Der Dienstgeber kann jedoch beim Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe das Dienstverhältnis zum Zwecke der Herabgruppierung des Mitarbeiters um eine Vergütungsgruppe kündigen. Sonstige wichtige Gründe sind dann gegeben, wenn“

Im Jahr 2007 beschloss der Beklagte, Mitarbeiter künftig nur noch in einem Drei-Schicht-System einzusetzen. Eine Beschäftigung von Dauernachtwachen sollte entfallen. Nach Anhörung der Mitarbeitervertretung kündigte er mit Schreiben vom 27. September 2007 das Arbeitsverhältnis der Klägerin und bot ihr eine Fortsetzung ab dem 1. April 2008 zu den Bedingungen eines Drei-Schicht-Betriebs an. Die Klägerin nahm das Vertragsangebot unter dem Vorbehalt seiner sozialen Rechtfertigung an.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr Arbeitsverhältnis sei gemäß § 14 Abs. 5 AVR ordentlich nicht mehr kündbar, auch nicht im Wege einer Änderungskündigung.

Sie beantragt festzustellen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Kündigung vom 27. September 2007 sozial ungerechtfertigt ist.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Dagegen richtet sich die Revision des Beklagten.

Aus den Gründen

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, dass sich die Arbeitsbedingun-

gen der Parteien durch die Kündigung vom 27. September 2007 nicht geändert haben.

I. Die Änderungskündigung vom 27. September 2007 ist wegen Verstoßes gegen § 14 Abs. 5 AVR unwirksam und nichtig. ...

1. Nach § 2 des Arbeitsvertrags richtet sich das Arbeitsverhältnis der Parteien nach den AVR Caritas. Die Verweisung erfasst auch die Unkündbarkeitsregelung des § 14 Abs. 5 AVR. Danach ist eine ordentliche Kündigung unter den dort genannten Bedingungen ausgeschlossen. ...

2. Entgegen der Auffassung der Revision erfasst der Ausschluss der ordentlichen Kündigung auch eine aus betriebsbedingten Gründen erklärte ordentliche Änderungskündigung (so im Ergebnis auch LAG Köln 4. September 2008 – 7 Sa 208/08 – und – ohne Begründung – Papenheim in Beyer/Papenheim Arbeitsrecht der Caritas § 14 Rn. 21). Dies folgt aus der Auslegung des § 14 AVR.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erfolgt die Auslegung von Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas nach den für die Tarifausslegung maßgeblichen Grundsätzen (BAG 14. Januar 2004 – 10 AZR 188/03 – zu II 2 a der Gründe, AP AVR Caritasverband Anlage 1 Nr. 3; 26. Juli 2007 – 7 AZR 515/05 – Rn. 12, BAGE 119, 157; zuletzt 18. November 2009 – 4 AZR 493/08 – Rn. 29, EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 13). Danach ist vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn auszugehen. ... Abzustellen ist ferner auf den systematischen Zusammenhang der Regelungen. Verbleiben Zweifel, können die Gerichte weitere Kriterien, wie die Entstehungsgeschichte der AVR und deren praktische Handhabung heranziehen (vgl. BAG 14. Januar 2004 – 10 AZR 188/03 – a.a.O.; ...).

b) Nach dem Wortlaut des § 14 Abs. 5 AVR ist unter den entsprechenden Voraussetzungen auch eine ordentliche Änderungskündigung ausgeschlossen. Der Begriff der „ordentlichen Kündigung“ erfasst als Oberbegriff sowohl die Beendigungs- als auch die Änderungskündigung. Dies entspricht dem allgemeinen juristischen Sprachgebrauch, wie er etwa den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes zugrunde liegt. Dem Wortlaut des § 14 Abs. 5 AVR ist an keiner Stelle zu entnehmen, dass hinsichtlich der Unkündbarkeit zwischen Beendigungs- und Änderungskündigung differenziert werden sollte. ...

c) Systematische Aspekte sprechen ebenfalls dafür, dass die Änderungskündigung unter § 14 Abs. 5 AVR fällt. Zum einen ist § 14 AVR überschrieben mit „Ordentliche Kündigung“. Die Regelung behandelt sodann in Abs. 1 die Möglichkeit für beide Vertragsparteien, befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse ordentlich zu kündigen, in Abs. 2 die Dauer der Kündigungsfrist und in

Abs. 4 den Fall der Kündigung unter gleichzeitigem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen („Änderungskündigung“). In Abs. 5 wird anschließend – unterschiedslos – der Abschluss der „ordentlichen Kündigung“ geregelt. Der Aufbau der Bestimmung gibt auf diese Weise deutlich zu erkennen, dass die länger beschäftigten und lebensälteren Arbeitnehmer vor jeder Form der „ordentlichen Kündigung“ – sowohl der ohne als auch der mit Änderungsangebot – geschützt werden sollen. ...

Schließlich spricht der Umstand, dass die Änderungskündigung im Fall einer vorbehaltlosen Ablehnung des Änderungsangebots durch den Arbeitnehmer auf die in ihr enthaltene Beendigungskündigung „reduziert“ wird, gegen eine Differenzierung von Beendigungs- und Änderungskündigung in § 14 Abs. 5 AVR. Nimmt der Arbeitnehmer das Änderungsangebot nicht zumindest unter Vorbehalt an, so streiten die Parteien letztlich über die Wirksamkeit einer Beendigungskündigung. In diesem Fall würde der Schutz von § 14 Abs. 5 AVR allemal eingreifen. ...

3. Die Voraussetzungen für eine Änderungskündigung nach § 15 Abs. 2 AVR sind nicht gegeben. Der Beklagte hat das Arbeitsverhältnis nicht zum Zwecke der Herabgruppierung der Klägerin um eine Vergütungsgruppe, sondern allein zur Anpassung der Arbeitszeit gekündigt.

II. Eine Umdeutung der ordentlichen Änderungskündigung vom 27. September 2007 in eine außerordentli-

che Änderungskündigung mit notwendiger Auslauffrist scheidet aus. Selbst wenn dies überhaupt in Betracht käme (ablehnend BAG 12. September 1974 – 2 AZR 535/73 – zu III der Gründe, AP TVAL II § 44 Nr. 1 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 3; ...), ist doch im Streitfall ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB nicht gegeben. ...

Anmerkung

In den meisten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ist der so genannte Sonderkündigungsschutz für langjährig beschäftigte Mitarbeiter/innen enthalten. Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren bei demselben Dienstgeber, frühestens jedoch nach vollendetem 40. Lebensjahr des Mitarbeiters, ist eine ordentliche Kündigung durch den Dienstgeber ausgeschlossen. Eine Ausnahme besteht nur soweit die so genannte Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter einschlägig ist. Dies ist jedoch nur der Fall, wenn der Mitarbeiter nicht weiterbeschäftigt werden kann, weil die Einrichtung wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird.

Diese Entscheidung stellt klar, dass eine Änderungskündigung gegenüber Mitarbeitern mit Sonderkündigungsschutz nicht zulässig ist. Im vorliegenden Fall muss die Mitarbeiterin vertragsgemäß als Krankenschwester in der Nachtschicht eingesetzt werden.