

# BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 58/05  
9 (3) Sa 888/04  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
2. Februar 2006

## URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 2. Februar 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Bröhl und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bensinger und Claes für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. November 2004 - 9 (3) Sa 888/04 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über eine ordentliche, hilfsweise mit Auslauffrist ausgesprochene außerordentliche Kündigung der Beklagten. In der Revisionsinstanz steht dabei im Mittelpunkt die Frage, ob der Kläger nach der einschlägigen, zwischenzeitlich geänderten tarifvertraglichen Vorschrift ordentlich unkündbar war. 1

Der am 14. Mai 1952 geborene Kläger (geschieden, zwei Kinder) war seit dem 1. Januar 1984 als Ausbilder für die holzgewerbliche Ausbildung bei der Beklagten in deren Niederlassung NRW I beschäftigt. 2

Die Beklagte, deren Zweck die Förderung von Bildung und Qualifizierung vornehmlich von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist, führt in ihrer Niederlassung NRW I überwiegend Lehrgänge durch, die von der Arbeitsverwaltung gefördert werden. Die Personalkosten werden durch Zuwendungen der Bundesagentur für Arbeit oder anderer öffentlicher Auftraggeber finanziert. Im Februar 2003 waren im Betrieb der Niederlassung NRW I rund 170 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - darunter 10 Personen in der Berufsbildungsstätte N - beschäftigt. 3

In dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 28. Dezember 1983 ist vereinbart, dass die jeweils geltungsbereichsmäßig zutreffenden Tarifverträge zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Hauptvorstand Düsseldorf, Bestandteil des Arbeitsvertrages sind. Seit der Verschmelzung der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen sowie anderer Gewerkschaften zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) schließt die Beklagte Tarifverträge mit dieser Gewerkschaft ab. 4

Zu den für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifverträgen gehört der von der Beklagten ursprünglich mit der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen abgeschlossene Manteltarifvertrag (MTV) vom 29. Oktober 1974, der wiederholt durch 5

Änderungstarifverträge geändert wurde, die die Beklagte zuletzt mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen hat. Für langjährig Beschäftigte enthielt § 25 MTV - zuletzt in der Fassung des 24. Änderungstarifvertrages - folgende Regelung:

„§ 25 Kündigungsschutz langjährig Beschäftigter

Beschäftigten kann nach einer Gesamtbeschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren oder soweit sie das 50. Lebensjahr vollendet haben nach einer Gesamtbeschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren bis zur Bewilligung von (auch vorgezogenem) Altersruhegeld oder von Leistungen wegen Erwerbsunfähigkeit, längstens jedoch bis zur Vollendung des 59. Lebensjahres, nur noch aus wichtigem Grund im Sinne von § 626 BGB gekündigt werden, es sei denn, der Betrieb oder ein wesentlicher Betriebsteil, in dem der/die Beschäftigte tätig ist, wird stillgelegt.“

Der 24. Änderungstarifvertrag trat am 1. Juli 2002 in Kraft. Nach § 34 Abs. 2 MTV in der Fassung des 24. Änderungstarifvertrages war vereinbart, dass der Tarifvertrag ohne besondere Kündigung am 30. April 2003 endet. Anlässlich der Verhandlungen über den 24. Änderungstarifvertrag vereinbarten die Beklagte und die Gewerkschaft ver.di im Dezember 2002, dass der 25. Änderungstarifvertrag spätestens zum 1. Mai 2003 in Kraft treten soll und sie sich einem Schlichtungsverfahren unterwerfen, wenn die Verhandlungen nicht bis spätestens zum 28. Februar 2003 zu einem Ergebnis geführt haben. Das Schlichtungsverfahren wurde durchgeführt und endete am 8. April 2003 mit einer Mehrheitsentscheidung ua. über den Entwurf eines 25. Änderungstarifvertrages zum MTV. Nach dem Protokoll der Schlichtungsverhandlung wurde die Ausformulierung der Tarifverträge einer redaktionellen Abstimmung zwischen den Tarifvertragsparteien vorbehalten. Unterschrieben wurde der 25. Änderungstarifvertrag zum MTV von den Vertretern der Beklagten und der Gewerkschaft ver.di am 1. Dezember 2003. Als Tag des In-Kraft-Tretens ist der 1. Mai 2003 vereinbart (§ 34 Abs. 1 MTV in der Fassung des 25. Änderungstarifvertrages). In der Fassung des 25. Änderungstarifvertrages lautet § 25 MTV:

„§ 25 Kündigungsschutz langjährig Beschäftigter

- (1) Beschäftigten, die eine Gesamtbeschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren erfüllt und das 55. Lebensjahr vollendet haben, kann nur aus wichtigem Grund gem. § 626 BGB gekündigt werden, es sei denn, die Kündigung wird aus betrieblichen Gründen, bedingt durch notwendige Betriebsänderungen, ausgesprochen.
- (2) Abs. 1 gilt auch für Beschäftigte, die am 01.05.2003

6

- eine Gesamtbeschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren aufweisen,
- oder die das 50. Lebensjahr vollendet haben und eine Gesamtbeschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren aufweisen.“

Nach dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 28. Dezember 1983 war zunächst vereinbart, dass der regelmäßige Beschäftigungsort des Klägers B ist. Mit Änderungsvertrag vom 21. Mai/22. Mai 2002 vereinbarten die Parteien, dass der Beschäftigungsort des Klägers bis auf weiteres N ist und ein Rückkehrrecht zur Berufsbildungsstätte B (Holzbereich) besteht. Seit dem 1. August 2002 führt die Beklagte in der Berufsbildungsstätte B keine holzgewerbliche Ausbildung mehr durch.

7

In Folge der am 30. Dezember 2002 verkündeten Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt und der damit verbundenen veränderten Praxis der Bundesagentur für Arbeit im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Instrumente beschloss der Geschäftsführer der Beklagten am 20. März 2003, dass die Berufsbildungsstätte N zum 31. Dezember 2003 geschlossen wird und weitere 45 Stellen in anderen Berufsbildungsstätten der Niederlassung NRW I zu unterschiedlichen Zeitpunkten entfallen sollen. Anschließend verhandelte die Beklagte mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich. Die Verhandlungen scheiterten am 25. November 2003 in der Einigungsstelle.

8

Mit Schreiben vom 24. Dezember 2003 kündigte die Beklagte nach Unterrichtung des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien fristgerecht zum 30. September 2004 und hilfsweise außerordentlich mit einer Auslauffrist zum 30. September 2004. Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Er macht insbesondere geltend, auf sein Arbeitsverhältnis sei die frühere Fassung des § 25 MTV anwendbar. Eine ordentliche Kündigung allein wegen der Stilllegung der Betriebsstätte in N sei deshalb ausgeschlossen gewesen. Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung habe nicht vorgelegen. Jedenfalls hätte ihn die Beklagte an anderer Stelle weiterbeschäftigen müssen, etwa auf einer der beiden von der Beklagten bzw. ihrer Tochtergesellschaft im August 2004 ab dem 1. September 2004 in S zu besetzenden Stellen.

9

Der Kläger hat beantragt

10

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 24. Dezember 2003 nicht beendet worden ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, nach der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Fassung des § 25 MTV durch den 25. Änderungsstarifvertrag sei eine ordentliche Kündigung des Klägers zulässig gewesen. Die Kündigung sei aus betrieblichen Gründen, bedingt durch notwendige Betriebsänderungen ausgesprochen worden. Abgesehen davon sei der Kläger auch nach der bisherigen Fassung des § 25 MTV ordentlich kündbar gewesen, da mit der selbstständig geführten Berufsbildungsstätte N , in der mehr als 5 % der Arbeitnehmer der Niederlassung NRW I beschäftigt worden seien, ein wesentlicher Betriebsteil stillgelegt worden sei. Ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Kündigung habe vorgelegen. Mit der Schließung der Berufsbildungsstätte N sei jede Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger entfallen. Eine Sozialauswahl habe sich erübrigt. Andere Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten hätten im Kündigungszeitpunkt nicht bestanden. Selbst im Fall des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung hätte ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vorgelegen. Mangels Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger wäre sonst ein sinnloses Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten gewesen.

11

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

12

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist unbegründet.

13

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die ordentliche Kündigung sei durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Durch die im Kündigungszeitpunkt absehbare Stilllegung der Berufsbildungsstätte N sei die Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger entfallen. Es habe auch nicht die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung des Klägers auf einem anderen Arbeitsplatz bestanden. Eine Sozialauswahl sei nicht in Betracht gekommen. Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei tariflich nicht ausgeschlossen. § 25 MTV sei in der Fassung des 25. Änderungsstarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden. Die Neuregelung des tariflichen Sonderkündigungsschutzes verstoße nicht gegen höherrangiges Recht. Die tarifvertragliche Neufassung des § 25 MTV stelle lediglich eine maßvolle Erweiterung einer bereits vorhan-

14

denen Ausnahme von der tariflichen Unkündbarkeit dar. Die Grenzen zulässiger Rückwirkung seien damit nicht überschritten. Die Voraussetzungen des § 25 MTV nF hätten auch vorgelegen. Die Kündigung sei aus betrieblichen Gründen, bedingt durch eine notwendige Betriebsänderung, ausgesprochen worden. Da bereits die ordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet habe, komme es auf die vorsorgliche außerordentliche Kündigung nicht mehr an.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch in wesentlichen Teilen der Begründung. Die ordentliche Kündigung der Beklagten hat das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgelöst. Nach § 25 MTV nF war eine ordentliche Kündigung des Klägers nicht ausgeschlossen. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, dass die Kündigung der Beklagten nicht sozial ungerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 KSchG) ist. Über die hilfsweise mit Auslaufrist ausgesprochene außerordentliche Kündigung hat das Landesarbeitsgericht deshalb zu Recht nicht entschieden. 15

1. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass nach § 25 MTV in der zum Zeitpunkt der Kündigung gültigen Fassung des 25. Änderungstarifvertrags eine ordentliche Kündigung des Klägers nicht ausgeschlossen war, weil die Beklagte die Kündigung aus betrieblichen Gründen, bedingt durch notwendige Betriebsänderungen, ausgesprochen hat. 16

a) Auf Grund der Bezugnahme im Arbeitsvertrag ist auf das Arbeitsverhältnis der jeweilige, für die Beklagte geltende Manteltarifvertrag anwendbar. Dies war im Kündigungszeitpunkt der Manteltarifvertrag in der Fassung des am 1. Dezember 2003 unterzeichneten 25. Änderungstarifvertrags zum MTV. Es kommt hier nicht darauf an, dass die Tarifvertragsparteien das rückwirkende In-Kraft-Treten des Änderungstarifvertrags zum 1. Mai 2003 vereinbart haben. Dem Kläger ist nicht in diesem Rückwirkungszeitraum, sondern erst nach Abschluss des Tarifvertrags gekündigt worden. Abgesehen davon ist auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - BAGE 78, 309) eine Rückwirkung ohne entsprechenden Vertrauensschutz in den Fortbestand einer tariflichen Regelung möglich, soweit die Tarifvertragsparteien, was hier wohl der Fall war, in einer gemeinsamen Erklärung über den Inhalt der Tarifänderung und den beabsichtigten Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens vor Abschluss des Tarifvertrags die betroffenen Kreise informiert haben. 17

b) Es lässt auch keinen Rechtsfehler erkennen, wenn das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Kündigung der Beklagten sei aus betrieblichen Gründen, bedingt 18

durch notwendige Betriebsänderungen, im Sinne der Ausnahmeregelung des § 25 Abs. 1 MTV nF ausgesprochen worden. Zutreffend stellt das Landesarbeitsgericht darauf ab, der Begriff „Betriebsänderungen“ in § 25 MTV nF knüpfe an § 111 BetrVG an und sei im Sinne dieser Vorschrift auszulegen (vgl. BAG 19. August 1987 - 4 AZR 128/87 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Fernverkehr Nr. 3). Nach § 111 Satz 1 BetrVG hat in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder wesentliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Als Betriebsänderung in diesem Sinne gilt nach § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG ua. die Einschränkung des ganzen Betriebs. Nach der hierzu ergangenen, bei der Auslegung des § 25 MTV nF zu berücksichtigenden Rechtsprechung kann eine Betriebseinschränkung iSv. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG schon in einem bloßen Personalabbau gesehen werden, selbst wenn die sächlichen Betriebsmittel unverändert beibehalten werden. Maßgeblich sind hierbei die Zahlen und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG (st. Rspr., etwa BAG 10. Dezember 1996 - 1 AZR 290/96 - AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 32 = EzA BetrVG 1972 § 111 Nr. 34). Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass schon allein durch den Personalabbau und durch Entlassung von 55 von insgesamt 170 Beschäftigten die nach § 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG erforderlichen 10 % der Belegschaft für eine Betriebseinschränkung erreicht sind und außerdem ua. die Bildungsstätte, in der der Kläger tätig war, geschlossen worden ist. Die damit nach der Rechtsprechung vorliegende Betriebseinschränkung war auch im Hinblick auf die wirtschaftliche Lage der Beklagten notwendig. Dieser Wertung ist der Kläger nicht entgegengetreten.

2. Die Revision rügt zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht habe die Grenzen zulässiger Rückwirkung von Tarifvertragsnormen verkannt, indem es auf die Kündigung der Beklagten § 25 MTV nF angewandt habe. Nachträgliche Änderungen der Voraussetzungen für den tarifvertraglichen Ausschluss der ordentlichen Kündigung, wie sie die Tarifvertragsparteien im 25. Änderungsarbeitsvertrag zum MTV vereinbart haben, unterliegen keinen, insbesondere keinen verfassungsrechtlichen Bedenken. 19

a) Tarifvertragliche Regelungen tragen den immanenten Vorbehalt ihrer rückwirkenden Abänderung durch Tarifvertrag in sich (BAG 23. November 1994 - 4 AZR 20

879/93 - BAGE 78, 309). Selbst ein zu Gunsten des Arbeitnehmers entstandener Anspruch, der aus einer kollektiven Norm erwachsen ist, trägt die Schwäche in sich, in den durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes gezogenen Grenzen zum Nachteil des Arbeitnehmers rückwirkend geändert zu werden (*Biedenkopf Grenzen der Tarifautonomie S. 229 f., 243 f.*). Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Erhalt des status quo in dem Sinne, dass die tarifvertragliche Regelung nicht durch eine andere, für ihn ungünstigere ersetzt werden kann. Die Befugnis zur normativen Ordnung der vertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber hat der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien übertragen, weil er davon ausgeht, dass sie in der Lage sind, die Belange der dieser Sonderrechtsordnung Unterworfenen zu wahren. Es ist kein Grund ersichtlich, diese Befugnis der Tarifvertragsparteien dadurch zu beschränken, dass man ihnen die Kontrolle der Anpassung ihrer Sonderrechtsordnung an die weitere Entwicklung entzieht (*BAG 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - aaO*). Die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zur rückwirkenden Änderung tarifvertraglicher Regelungen ist allerdings durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes der Normunterworfenen begrenzt; es gelten insoweit die gleichen Regelungen wie nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bei der Rückwirkung von Gesetzen (*BAG 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - aaO*).

b) Auch bei tarifvertraglichen Beendigungsnormen können danach Vertrauensschutzgesichtspunkte allenfalls im Ausnahmefall gegenüber einer tarifvertraglichen Neuregelung durchschlagen. 21

Einen solchen Ausnahmefall hat die Rechtsprechung bei einem Flächentarifvertrag angenommen, wenn ein bereits erlangter Unkündbarkeitsstatus durch eine tarifliche Neuregelung nachträglich wegfallen sollte (*BAG 16. Februar 1962 - 1 AZR 164/61 - AP TVG § 4 Günstigkeitsprinzip Nr. 11, allerdings zur Ablösung einer gesetzlichen durch eine tarifliche Vorschrift; 15. November 1995 - 2 AZR 521/95 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 20 = EzA BGB § 315 Nr. 45; ebenso Däubler/Weinert TVG § 4 Rn. 62; insoweit einschränkend: BSG 18. Dezember 2003 - B 11 AL 35/03 R - BSGE 92, 74*). Die Schutzwürdigkeit des Vertrauens des Arbeitnehmers in den einmal erreichten Status der ordentlichen Unkündbarkeit wird vor allem aus dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung über den Ausschluss der ordentlichen Kündigung hergeleitet. Eine solche Tarifregelung solle den Arbeitnehmer im Hinblick auf langjährig von ihm geleistete Dienste so sichern, dass er gegen den Verlust seines Arbeitsplatzes durch ordentliche Kündigung für alle Zukunft gesichert sein solle. Dieses Vertrauen 22

werde in unzulässiger Weise enttäuscht, wenn nunmehr nach Erfüllung der tarifvertraglichen Voraussetzungen, insbesondere der erforderlichen Betriebszugehörigkeit, der tarifliche Sonderkündigungsschutz durch eine tarifliche Neuregelung aufgehoben werde. Mit einer derartigen Verschlechterung müsse der Arbeitnehmer nicht rechnen.

Diese Argumentation greift - wovon das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu-  
treffend ausgeht - im vorliegenden Fall nicht. Die Tarifvertragsparteien haben nicht in  
der Weise in den Besitzstand des Klägers eingegriffen, dass sie trotz erfüllter Wartezeit  
die Regelungen des § 25 MTV über den Ausschluss der ordentlichen Kündigung völlig  
abgeschafft hätten. Sie haben vielmehr nur in einer Regelung, die schon bisher Aus-  
nahmetatbestände enthielt, bei deren Vorliegen auch nach Erfüllung der Wartezeit or-  
dentlich gekündigt werden konnte, diese Ausnahmetatbestände insgesamt neu gefasst  
und dabei ua. auch die Höchstgrenze von 59 Jahren für die ordentliche Unkündbarkeit  
beseitigt.

23

c) Solche Modifikationen der tarifvertraglichen Regelungen über die ordentliche  
Unkündbarkeit verstoßen regelmäßig nicht gegen Vertrauensschutzgesichtspunkte und  
liegen deshalb in der Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien (*BAG 15. November  
1995 - 2 AZR 521/95 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 20 = EzA BGB § 315  
Nr. 45; Däubler/Weinert TVG § 4 Rn. 61; zu Unterschieden zwischen Flächen- und  
Haustarifverträgen vgl. Bröhl Die Außerordentliche Kündigung mit notwendiger Aus-  
laufrist S. 78 ff.*). Mit einer völligen Aufhebung der bereits erworbenen tariflichen Un-  
kündbarkeit durch einen späteren Tarifvertrag ist die bloße Änderung von Ausnahme-  
vorschriften, die unter besonderen Voraussetzungen eine ordentliche Kündigung zu-  
lassen, nicht zu vergleichen. Sind schon nach der bisherigen Tariflage bestimmte Fall-  
gestaltungen von dem Schutz gegen ordentliche Kündigungen ausgenommen, muss  
auch der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen für den Sonderkündigungsschutz  
(Lebensalter, Betriebszugehörigkeit) erfüllt hat, damit rechnen, dass die Tarifvertrags-  
parteien diese Ausnahmeregelung in ihren Einzelheiten modifizieren, ohne die Un-  
kündbarkeit selbst in Frage zu stellen. Angesichts der Tatsache, dass tarifvertragliche  
Regelungen auch während der Laufzeit des Tarifvertrags stets den immanenten Vor-  
behalt ihrer rückwirkenden Abänderung durch Tarifvertrag in sich tragen, muss der  
Arbeitnehmer auch mit derartigen rückwirkenden Modifikationen im Rahmen des Ver-  
trauensschutzes rechnen (*BAG 15. November 1995 - 2 AZR 521/95 - aaO; 23. No-  
vember 1994 - 4 AZR 879/93 - BAGE 78, 309*). Welche rechtlichen Grenzen dabei den  
Tarifvertragsparteien ggf. gesetzt sind, braucht der Senat nicht abschließend zu ent-

24

scheiden. Die hier maßgebliche Verschlechterung des Sonderkündigungsschutzes ist jedenfalls nicht so einschneidend, dass die Grenzen der Tarifautonomie tangiert sein könnten.

d) Es ist danach revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht die Änderung der tariflichen Voraussetzungen für den Schutz gegen ordentliche Kündigung durch den 25. Änderungsstarifvertrag zum MTV für rechtlich unbedenklich angesehen hat. 25

§ 25 MTV enthielt schon vor der Neufassung keine Regelung, die nach entsprechender Beschäftigungszeit und ab einem bestimmten Lebensalter ausnahmslos die ordentliche Kündigung ausschloss und dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit einer betriebsbedingten Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB offen hielt. Vielmehr war auch nach § 25 MTV aF bei bestimmten Betriebsänderungen, nämlich der Stilllegung des Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils, in dem der Beschäftigte tätig war, stets eine ordentliche Kündigung zulässig. 26

Durch die Neufassung des § 25 MTV haben die Tarifvertragsparteien nur eine Anpassung des Sonderkündigungsschutzes an die geänderten Verhältnisse vollzogen, die diesen Sonderkündigungsschutz als solchen nicht in Frage stellt. Dies ergibt sich schon daraus, dass der tarifliche Sonderkündigungsschutz, soweit er bereits ordentlich unkündbare Arbeitnehmer betrifft, weitgehend aufrechterhalten worden ist. Für den Kläger, der nach § 25 Abs. 2 MTV nF nach wie vor Sonderkündigungsschutz genießt, ist zwar die Ausnahmegvorschrift, die ordentliche Kündigungen schon bisher in besonderen Fällen zuließ, allgemein auf *notwendige* Betriebsänderungen erweitert worden. Andererseits ist auch die Vorschrift weggefallen, die den Sonderkündigungsschutz in § 25 MTV aF mit Vollendung des 59. Lebensjahres enden ließ. Mit einer derartigen Fortentwicklung der tariflichen Regelung über den Ausschluss ordentlicher Kündigungen musste der Kläger angesichts der Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zur Änderung tarifvertraglicher Regelungen rechnen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Ausnahmegvorschrift immerhin auf *notwendige* Betriebsänderungen beschränkt worden ist. 27

3. Ob die Kündigung, wie die Beklagte geltend macht, schon nach § 25 MTV aF zulässig war, kann danach offen bleiben. Gegen diese Annahme bestehen allerdings nach dem festgestellten Sachverhalt erhebliche Bedenken. 28

4. Die Kündigung ist auch nicht wegen mangelnder sozialer Rechtfertigung nach § 1 KSchG rechtsunwirksam. 29
- a) Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse iSv. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers im Betrieb der Beklagten entgegenstanden, bedingt war. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts stand im Kündigungszeitpunkt fest, dass auf Grund der nicht zu beanstandenden unternehmerischen Entscheidung des Beklagten, die Betriebsstätte, in der der Kläger tätig war, zum 31. Dezember 2003 zu schließen, eine Weiterbeschäftigung des Klägers über den Kündigungstermin hinaus dort nicht mehr möglich war. Konkrete Rügen hiergegen hat die Revision auch nicht erhoben. 30
- b) Eine Weiterbeschäftigung des Klägers an anderer Stelle oder etwa in einem anderen Betrieb der Beklagten (§ 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1b KSchG) kam nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht in Betracht. Das Landesarbeitsgericht hat darauf abgestellt, in der Berufsbildungsstätte B werde keine holzgewerbliche Ausbildung mehr durchgeführt, andere zur Zeit der Kündigung freie geeignete Arbeitsplätze habe der Kläger nicht benannt und es sei auch mit dem Freiwerden eines geeigneten Arbeitsplatzes im Kündigungszeitpunkt nicht zu rechnen gewesen. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts lassen keinen Rechtsfehler erkennen. Gegen die der Wertung des Landesarbeitsgerichts zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen erhebt die Revision auch keine durchgreifenden Verfahrensrügen. Der Hinweis der Revision, die Beklagte hätte wegen ihrer angespannten wirtschaftlichen Lage entsprechende Planungen schon früher konkretisieren müssen, ist - abgesehen von der Frage, ob es sich insoweit um unzulässiges neues Vorbringen in der Revisionsinstanz handelt - viel zu unsubstantiiert, um eine Sozialwidrigkeit der Kündigung wegen einer konkreten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an anderer Stelle im Betrieb oder Unternehmen aufzuzeigen. 31
- c) Auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Sozialauswahl lassen keinen Rechtsfehler erkennen. Eine hiergegen gerichtete Revisionsrüge ist ebenfalls nicht erfolgt. 32

5. Da bereits die ordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet hat, kommt es auf die hilfsweise ausgesprochene außerordentliche Kündigung nicht mehr an.

Rost

Bröhl

Schmitz-Scholemann

Bensinger

Claes