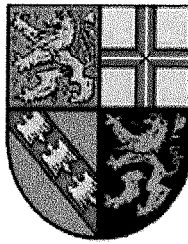


**1 Ca 2664/20**

verkündet:  
am 15.03.2021

gez.:  
Justizbeschäftigte als  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



← Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Saarbrücken		
03. MAI 2021		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

## Arbeitsgericht Saarland

### URTEIL

Im Namen des Volkes !

In dem Rechtsstreit

des Herrn

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH vertreten durch  
die Rechtssekretäre, Fritz-Dobisch-Straße  
5, 66111 Saarbrücken,

gegen

die Firma

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Saarland auf die mündliche Verhandlung vom 15. März 2021 durch die Direktorin des Arbeitsgerichts, Frau sowie den ehrenamtlichen Richter Herr und den ehrenamtlichen Richter Herr

**für R e c h t erkannt:**

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 06.10.2020 nicht beendet wird.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Material-Entwickler/Prozesstechniker weiter zu beschäftigen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
4. Der Streitwert wird auf 20.198,88 € festgesetzt.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Rechtmäßigkeit einer unter dem 6. Oktober 2020 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung der Beklagten und über die beantragte Weiterbeschäftigung des Klägers.

Der am 3. März 1958 geborene Kläger ist bei der Beklagten, bei welcher das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, seit dem 15. September 1986 im Bereich Material-Entwicklung/Prozesstechnik beschäftigt, zuletzt zu einem monatlichen Bruttogehalt von zuletzt 5049,72 € .

Zwischen dem Betriebsrat der Beklagten und der Beklagten existiert eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit vom 6.8.2020. Nach dieser Betriebsvereinbarung sind bis zum 31.12.2020 gemäß Ziffer 7 (Sonstiges) „*während der Kurzarbeit betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen*“ (vgl. Anlage K1, Bl. 71 ff d. A.).

Zudem findet vorliegend der Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer zwischen dem Verband der Textil und Bekleidungsindustrie Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland e.V. und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Mitte, Anwendung, wonach gem. § 2 bei einem Arbeitnehmer ab Vollendung des 55. Lebensjahres und einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren eine Kündigung nur aus wichtigem Grund erfolgen darf.

Mit Schreiben vom 6.10.2020 wurde das Arbeitsverhältnis „*betriebsbedingt, ordentlich zum 31.03.2021*“ gekündigt (vgl. Bl. 8 d. A.).

Der Betriebsrat hat der Kündigung mit Schreiben vom 5.10.2020 widersprochen (vgl. Widerspruchsschreiben Bl. 9 ff d. A.).

Der Kläger trägt im Wesentlichen vor,

die Kündigung sei aus mehreren Gründen heraus unwirksam mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis über den 31.03.2021 hinaus zu unveränderten Bedingungen fortbestehe.

Unabhängig von der Frage, ob die M. GmbH am 6.10.2020 überhaupt noch berechtigt gewesen sei, das zwischen der nunmehrigen Be-klagten und dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis zu kündigen, und ungeachtet der Frage der sozialen Rechtfertigung der Kündigung verstoße die Kündigung offensichtlich gegen die Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit vom 6. August 2020, sowie gegen den anwendbaren Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer.

Der 63-jährige Kläger sei seit über 34 Jahren bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin im Bereich Materialentwicklung/Prozesstechnik tätig, so dass die Voraussetzungen des § 2 Ziffer 1 des anwendbaren Tarifvertrages (Vollendung des 55. Lebensjahres, ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren) vorlägen.

Unter Berücksichtigung dieser Voraussetzungen sei das Beschäftigungsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund kündbar. Somit wäre entsprechend des genannten Tarifvertrages nur noch eine außerordentliche Kündigung möglich gewesen.

Ob und inwieweit die Beklagte die Möglichkeit gehabt hätte, das Arbeitsverhältnis außerordentlich mit sozialer Auslaufrist kündigen zu können, ergäbe sich aus dem § 2 des genannten Tarifvertrages nicht. Zwar könne von Ziffer 1 des § 2 abgewichen werden, wenn der Betriebsrat im Rahmen des Anhö-

rungsverfahrens nach § 102 BetrVG nicht widerspreche. Fest stünde jedoch, dass der Betriebsrat widersprochen habe, weshalb § 102 Abs. 3 BetrVG zur Anwendung komme.

Soweit die Beklagte ausführe, dass aufgrund des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit des Klägers die Kündigung des Klägers auch nach dem Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer aufgrund eines wichtigen Grundes wirksam sei, werde dies ausdrücklich bestritten. Die Beklagte habe offensichtlich die falsche Kündigungsform gewählt.

Auch scheide eine Umdeutung der Kündigung aus und es werde bestritten, dass der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß angehört worden sei.

Der Kläger **beantragt**,

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 6.10.2020 nicht beendet wird.*
- 2. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Material-Entwickler/ Prozesstechniker weiter zu beschäftigen.*

Die Beklagte **beantragt**,

*die Klage abzuweisen.*

Die Beklagte trägt im Wesentlichen vor,

die Kündigung, die zu Recht durch die M. GmbH ausgesprochen worden sei, sei aus betriebsbedingten Gründen heraus gerechtfertigt.

Die Beklagte habe wegen Auftragsmangels und des damit einhergehenden Umsatzverlustes die unternehmerische Entscheidung getroffen, die Fachgruppe „Materialentwicklung“, für die der Kläger zuständig sei, am Standort in Ü. zu schließen und ab dem 1. Januar 2021 in die Konzernzentrale nach China zu verlagern.

Eine Sozialauswahl habe vor Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung nicht vorgenommen werden müssen, da aufgrund der Übertragung der Materialentwicklung an die Konzernzentrale in China alle Arbeitnehmer, welche bislang mit der Betreuung der Materialentwicklung bei der Beklagten betraut gewesen seien, gekündigt worden seien. Dies sei neben dem Kläger ein weiterer Mitarbeiter gewesen, demgegenüber ebenfalls eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen worden sei. Weitere Mitarbeiter in der Abteilung seien mit dem Kläger nicht vergleichbar und es bestünde auch keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit des Klägers.

Auch verstoße die Kündigung nicht gegen die Betriebsvereinbarung über Kurzarbeit vom 06.08.2020, da die Kurzarbeit bei der Beklagten seit dem 01.08.20, und demzufolge bereits vor Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung, ausgesetzt worden sei. Somit sei diese Betriebsvereinbarung durch die Betriebsparteien zwar unterzeichnet, aber zu keinem Zeitpunkt in Vollzug gesetzt worden.

Aufgrund des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit des Klägers, bedingt durch die Verlagerung der Materialentwicklung nach China, sei die Kündigung des Klägers auch nach dem Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer aufgrund eines wichtigen Grundes wirksam.

Der Betriebsrat sei vor Ausspruch der Kündigung mit Schreiben vom 28. September 2020 ordnungsgemäß angehört worden.

Bezüglich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes und der Ergänzung des Tatbestandes wird gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 313 Abs. 2 ZPO auf die wechselseitigen Schriftsätze, die Gegenstand der münd-

lichen Verhandlung waren, sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Klage ist begründet.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist durch die streitgegenständliche ordentliche Kündigung vom 6. Oktober 2020 nicht beendet, weshalb der Kläger in der Folge auch einen begründeten Weiterbeschäftigungsanspruch gegen die Beklagte hat.

Die von der Beklagten ausgesprochene ordentliche Beendigungskündigung ist – ungeachtet der Frage einer etwaigen sozialen Rechtfertigung oder eines möglichen Verstoßes gegen die im August 2020 geschlossene Betriebsvereinbarung - bereits wegen Verstoßes gegen das tarifliche Kündigungsverbot von Mitarbeitern, welche das 55. Lebensjahr vollendet haben und eine ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren aufweisen, gemäß § 134 BGB nichtig.

Der Kläger ist am 3. März 1958 geboren und war somit bei Ausspruch der Kündigung 62 Jahre alt; auch ist der Kläger bereits seit September 1986, und somit seit weit mehr als zehn Jahren bei der Beklagten beschäftigt, weshalb dem Kläger gegenüber aufgrund der anwendbaren tarifvertraglichen Regelung lediglich der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung hätte ausgesprochen werden können, was vorliegend offensichtlich nicht erfolgt ist.

Soweit die Beklagte in diesem Zusammenhang ausführt, dass aufgrund des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit des Klägers, bedingt durch die Verlagerung der Materialentwicklung nach China, die Kündigung auch nach dem Tarifvertrag zur Sicherung der älteren Arbeitnehmer aufgrund eines wichtigen Grundes wirksam sei, muss dem, wie der Kläger zutreffend ausführt, und dessen Ausführungen das Gericht sich anschließt, entgegengehalten wer-

den, dass eine solche Kündigung von der Beklagten gerade nicht ausgesprochen wurde, sondern das Rechtsinstrument einer fristgemäße betriebsbedingte Kündigung gewählt wurde, und die Beklagte somit die falsche Kündigungsform gewählt hat, einhergehend mit der Folge, dass diese Kündigung wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot gemäß § 134 BGB nichtig ist.

Als Verbotsgesetze im Sinne der Vorschrift des § 134 BGB kommen grundsätzlich alle Rechtsnormen im Sinne von Art. 2 EGBGB in Betracht, also nicht nur Gesetze im formellen Sinn, sondern auch Rechtsverordnungen und autonome Satzungen, und somit auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen (vgl. Palandt, 72. Auflage 2013, § 134 BGB, Ellenberger Rn. 2, m. w. N)

Ob eine Kündigung aus wichtigem Grund wirksam gewesen wäre, kann dahinstehen, da eine solche Kündigung nicht erfolgt ist.

Da Umdeutungen von Kündigungserklärungen gem. § 140 BGB nur a maiore ad minus möglich sind, ist es auch nicht möglich, diese wegen Verletzung des Kündigungsverbots unwirksame ordentliche Kündigung in eine außerordentliche Kündigung, bzw. eine solche mit sozialer Auslauffrist umzudeuten.

Demzufolge beendet die nichtige Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht, so dass die Beklagte antragsgemäß zur Weiterbeschäftigung zu verurteilen war.

Bezüglich der begehrten Weiterbeschäftigung hat der Kläger trotz form- und fristgemäßem Widerspruch des Betriebsrates gegenüber der Beklagten nicht ausdrücklich die betriebsverfassungsrechtliche Weiterbeschäftigung im Sinne des § 102 BetrVG verlangt, und seinen Anspruch auch nicht ausdrücklich auf den Widerspruch des Betriebsrates gestützt, weshalb in der Folge ein allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungs-

schutzverfahrens nach der Rechtsprechung des Großen Senats des BAG zu konstatieren ist.

Nach der Rechtsprechung des Großen Senats des BAG hat ein gekündigter Arbeitnehmer außerhalb der Regelung des § 102 Absatz 5 BetrVG auch einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus, wenn die Kündigung unwirksam ist und überwiegend schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen. Überwiegend schutzwürdige Interessen der Arbeitgeberin hat die Beklagte nicht dargetan, sodass das schutzwürdige Interesse des Klägers an seiner Weiterbeschäftigung vorrangig ist, und er bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten Bedingungen bei der Beklagten als Material-Entwickler/Prozesstechniker zu beschäftigen ist.

Nach alledem war wie geschehen zu erkennen.

Die Kostenfolge ergibt sich aus § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 ZPO, wobei die Kosten der Beklagten aufzuerlegen waren.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit § 3, wobei das dort auszuübende Ermessen bezüglich des Kündigungsschutzantrages durch § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG bestimmt worden ist, und mit drei Bruttomonatsgehältern zu bewerten war, der Weiterbeschäftigungsantrag sodann mit einem weiteren Monatsgehalt.