



Kündigungsschutz im Altersteilzeitarbeitsverhältnis

Altersteilzeit gewinnt als Instrument der Personalanpassung zunehmend an Bedeutung. Die im Zusammenhang mit der Altersteilzeit entstehenden Rechtsfragen, vor allem für arbeitgeberseitige Kündigungen, sind aber noch weitgehend ungeklärt. Der folgende Beitrag trägt zur Klärung bei.

Das Altersteilzeitgesetz (ATG) bestimmt in § 8 Abs. 1, dass die Möglichkeit eines Arbeitnehmers zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit keinen Kündigungsgrund darstellt und bei der sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung nicht zu seinem Nachteil berücksichtigt werden darf. Damit schließt das Gesetz auch Änderungskündigungen zur Erzwingung der Altersteilzeit aus und beugt zugleich der Gefahr vor, dass auf den Arbeitnehmer Druck ausgeübt wird, auf eine Altersteilzeitvereinbarung einzugehen. Die Möglichkeit, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, wirkt sich für den Arbeit-

nehmer beim Kündigungsschutz demnach nicht nachteilig aus. Damit ist noch nicht die Frage geklärt, welche Stellung dem Arbeitnehmer kündigungsrechtlich zukommt, der bereits in die Altersteilzeit gewechselt ist.

Kündigungsbeschränkungen vorher prüfen

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis kann im Rahmen der sozialen Rechtfertigung (§ 1 Abs. 2 KSchG) vom Arbeitgeber ordentlich gekündigt werden, soweit dies nicht durch eine besondere Altersteilzeitregelung ausgeschlossen sein sollte. Als die Kündigung des Altersteilzeitarbeits-

verhältnis ausschließende oder einschränkende Regelungen kommen beispielsweise der jeweilige Altersteilzeitvertrag, der Altersteilzeitarbeitsvertrag (Änderungsvereinbarung) sowie Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit in Betracht.

Vielfach wird irrtümlich angenommen, der Altersteilzeitarbeitsvertrag könne, weil er ein befristetes Arbeitsverhältnis darstelle, nicht ordentlich gekündigt werden. Diese Auffassung kann man allenfalls dann vertreten, wenn durch die Vereinbarung über die Altersteilzeit die Fortgeltung des bisherigen Arbeitsvertrages ausgeschlossen wurde und ein

Kompakt

- Von der Entscheidung für ein bestimmtes Altersteilzeitmodell sowie vom Status innerhalb des gewählten Modells hängen die kündigungsrechtlichen Folgen ab.
- Eine ordentliche Arbeitgeberkündigung während der Freistellungsphase im Blockmodell dürfte nicht zulässig sein, da die Arbeitsleistung während der Arbeitsphase bereits vollständig erbracht und der volle Vergütungsanspruch bereits erworben wurde.
- Im Kontinuitätsmodell sowie in der Arbeitsphase im Blockmodell bestehen keine Kündigungsbeschränkungen.
- Bei einer betriebsbedingten Kündigung während der Arbeitsphase im Blockmodell dürften die Altersteilzeitarbeitnehmer im Rahmen der Sozialauswahl mit den sonstigen Vollzeitarbeitnehmern vergleichbar sein.

Arbeitsrecht

Kündigungsrecht im Altersteilzeitarbeitsvertrag nicht vereinbart wurde. In der Regel wird aber von der grundsätzlichen Kündbarkeit des Altersteilzeitarbeitsvertrages auszugehen sein.

Zwei Altersteilzeitmodelle

Altersteilzeit kann als Kontinuitätsmodell oder als Blockmodell gestaltet werden. In der Praxis wird das Blockmodell deutlich bevorzugt. Der Arbeitnehmer arbeitet beispielsweise bei einem auf drei Jahre angelegten Altersteilzeitverhältnis eineinhalb Jahre mit der bisherigen vollen Arbeitszeit (Arbeitsphase) und reduziert anschließend die Arbeitszeit eineinhalb Jahre auf Null (Freistellungsphase). Gesetzlich ist das Blockmodell maximal über drei Jahre möglich, wobei durch Tarifvertrag eine Laufzeit von bis zu sechs Jahren zulässig ist.

Im Kontinuitätsmodell wird die Arbeitszeit bei gleichmäßiger Verteilung während der gesamten Dauer der Altersteilzeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert.

Bei beiden Modellen erhält der Arbeitnehmer durchgehend die Hälfte seiner bisherigen Vergütung zuzüglich den jeweils vorgesehenen Aufstockungsbeträgen. Von der Entscheidung für ein bestimmtes Modell sowie vom Status innerhalb des gewählten Modells hängen die kündigungsrechtlichen Folgen ab, die in den folgenden Abschnitten dargestellt werden.

Kündigung während der Freistellungsphase kaum möglich

Für die Beurteilung einer Kündigungsmöglichkeit in der Freistellungsphase ist zwischen den verschiedenen Kündi-

gungsarten zu unterscheiden. Sofern bei einer Kündigung personenbedingte Gründe angeführt werden (etwa Eignungsmängel, Krankheit, Inhaftierung, Verlust einer Erlaubnis/Lizenz), können sich diese Gründe wegen der bereits vollständig erbrachten Vorleistung während der Arbeitsphase auf das Arbeitsverhältnis nicht mehr auswirken. Insoweit dürfte eine personenbedingte Kündigung nicht infrage kommen. Eine verhaltensbedingte Kündigung, die mit der Verletzung von arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten begründet wird (wie Arbeitsverweigerung, Minderleistung, unentschuldigtes Fehlen, Selbstbeurlaubung) scheidet ebenfalls aus. Entsprechendes dürfte für Nebenleistungspflichten gelten, die an die Arbeitsleistung gekoppelt sind (wie Verstöße gegen die betriebliche Ordnung oder Sicherheitsvorschriften, Anzeigepflicht bei Krankheit).

Somit verbleiben als denkbare Kündigungsgründe nur Verletzungen von Nebenpflichten, die von der Erbringung der Arbeitsleistung unabhängig sind (etwa Verstöße gegen Konkurrenzverbote, Diffamierung des Arbeitgebers). Nach überwiegender Ansicht im Schrifttum muss es sich dabei um verhaltensbedingte Gründe handeln, die trotz der Freistellung des Arbeitnehmers so schwerwiegend sind, dass sie die Kündigung im Sinne von § 1 KSchG sozial rechtfertigen beziehungsweise einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB darstellen. Eine betriebsbedingte Kündigung des in der Freistellungsphase befindlichen Arbeitnehmers dürfte ebenfalls rechtlich nicht durchsetzbar sein, da keine auf inner- oder außerbetriebliche Umstände zurückzuführende unternehmerische Entscheidung mehr denkbar ist, die zum Wegfall des betroffenen Arbeitsplatzes führen könnte. Dies betrifft naturgemäß auch betriebsbedingte Änderungskündigungen, beispielsweise zum Zwecke der Entgeltreduzierung. Betroffen sein kann hiervon allerdings der im Zuge der Wiedereinstellung

als Nachrücker eingesetzte Arbeitnehmer, sofern die kündigungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Auch wenn man hier eine arbeitgeberseitige Kündigung in der Freistellungsphase für zulässig erachten würde, dürfte eine solche Kündigung nicht zur Beendigung der Vergütungspflicht während der Freistellungsphase führen. Denn der Altersteilzeitnehmer erwirbt im Blockmodell während der Arbeitsphase einen Anspruch auf das volle Entgelt, wobei die Vergütungsforderung allerdings nur zur Hälfte durchsetzbar ist und die zweite Hälfte erst im entsprechenden Kalendermonat in der Freizeitphase fällig wird. Somit tangiert die Kündigung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses in der Freizeitphase nicht die Ansprüche des Arbeitnehmers auf die bereits erdiente, aber noch nicht ausgezahlte Entgelt Hälfte. Eine Ausnahme kann durchaus bei Kündigungen aus wichtigem Grund infrage kommen (etwa Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen).

Sozialauswahl in der Arbeitsphase

Während der Arbeitsphase im Blockmodell sind im Gegensatz zur Freistellungsphase alle vorgenannten Kündigungsgründe denkbar. Insoweit besteht zu den Kündigungsmöglichkeiten in einem normalen Arbeitsverhältnis grundsätzlich kein Unterschied. Allerdings können Probleme bei der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung zum Tragen kommen. Es stellt sich hier die Frage, ob ein Altersteilzeitarbeitnehmer mit den sonstigen Vollzeitarbeitnehmern vergleichbar ist und insoweit eine einheitliche Sozialauswahl vorzunehmen ist. Rechtlich betrachtet befindet sich der Blockzeitarbeitnehmer in einem Teilzeitarbeitsverhältnis, allerdings mit gleichmäßiger Arbeitszeitverteilung. Die Anhebung der Arbeitszeit zu einer durchgehenden Vollzeitbeschäftigung auch während der Freizeitphase kann der Arbeitgeber nicht einseitig durch Aus-

Anzeige

www.personal-buecher.de

übung seines Direktionsrechtes durchsetzen, da hierzu eine Aufhebung des Altersteilzeitvertrages erforderlich wäre. Insoweit ist der Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell mit den sonstigen Vollzeitarbeitnehmern rechtlich betrachtet nicht vergleichbar.

Bei einer tatsächlichen Betrachtungsweise hingegen wird der Arbeitnehmer im Blockmodell in der Arbeitsphase vollzeitlich eingesetzt, so dass insoweit ein Unterschied zu den anderen Vollzeitarbeitnehmern nicht besteht. Ob nun bei der Kündigung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer Vollzeitbeschäftigte und bei der Kündigung vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigte in die Sozialauswahl einzubeziehen sind, hängt nach einer Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichtes davon ab, ob aufgrund einer Organisationsentscheidung des Arbeitgebers in bestimmten Bereichen nur Vollzeit- oder Teilzeitkräfte einzusetzen sind oder ob lediglich in einem bestimmten Bereich die Anzahl der insgesamt zu leistenden Arbeitsstunden reduziert werden soll (BAG Urteil vom 03.12.1998 AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 39). In dem letztgenannten Fall sind sämtliche in dem betreffenden Bereich beschäftigten Arbeitnehmer in die Sozialauswahl einzubeziehen. Bei der Altersteilzeit im Blockmodell kann in der Regel davon ausgegangen werden, dass im Zeitpunkt des Abschlusses der Altersteilzeitvereinbarung die arbeitgeberseitige Organisationsentscheidung dahingehend getroffen wurde, das Arbeitsvolumen zumindest während der Arbeitsphase für einen bestimmten Bereich mit Vollzeitarbeitern abzudecken. Dies dürfte im Ergebnis dazu führen, dass Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell während der Arbeitsphase mit den sonstigen Vollzeitkräften vergleichbar und insoweit in die Sozialauswahl einzubeziehen sind. Im Ergebnis entspricht dies auch der Absprache der Arbeitsvertragsparteien, den Altersteilzeitarbeitnehmer während der Arbeitsphase im Blockmodell vollzeitlich einzu-

setzen. Ein Vergleich des Altersteilzeitarbeitnehmers im Blockmodell mit den regulären Teilzeitkräften dürfte daher nicht sachgerecht sein. Wie die Gerichte diese Frage letztlich entscheiden werden, bleibt abzuwarten.

Sozialauswahl bei gleichmäßiger Arbeitszeitverteilung

Bei dem Altersteilzeitmodell mit der Halbierung der Arbeitszeit über die gesamte Laufzeit können personen-, verhaltens- und betriebsbedingte Kündigungsgründe ohne weiteres zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung herangezogen werden. Insoweit bestehen keine Besonderheiten gegenüber dem normalen Arbeitsverhältnis. Bei der Sozialauswahl im Rahmen von betriebsbedingten Kündigungen dürfte bei dem hier vorliegenden echten Altersteilzeitarbeitsverhältnis davon auszugehen sein, dass der Altersteilzeitarbeitnehmer mit den sonstigen Teilzeitkräften vergleichbar ist und insoweit in die Sozialauswahl einzubeziehen ist. In Anlehnung an die obigen Ausführungen dürfte der Arbeitgeber eine dahingehende Organisationsentscheidung getroffen haben, ein bestimmtes Arbeitszeitvolumen mit Teilzeitkräften zu bestreiten. Deshalb wird der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Altersteilzeitvereinbarung geschlossen haben, die von einer gleichmäßig verteilten Arbeitszeit – also echten Teilzeit – ausgeht, im Gegensatz zum Blockmodell, das eine unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit vorsieht.

Altersteilzeitarbeitsverhältnis bleibt durch einen Betriebsübergang unberührt

Im Falle eines Betriebsüberganges nach § 613 a BGB geht das Arbeitsverhältnis eines Altersteilzeitarbeitnehmers auf den Erwerber des Betriebes oder Betriebsteils über, dem der Arbeitnehmer zugeordnet ist. Der Übergang eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit allen Rechten und Pflichten auf den Betriebserwerber ist auch für die Freistel-

lungsphase im Blockmodell anzunehmen, da das Arbeitsverhältnis – wenn auch ohne Arbeitspflicht – auch in dieser Zeit fortbesteht.

Insoweit kann die Freistellungsphase im Blockmodell mit der Elternzeit verglichen werden (vgl. BAG 02.12.1999 AP BGB § 613 a Nr. 188). Das Kündigungsverbot nach § 613 a Abs. 4 Satz 1 BGB, wonach die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebes oder eines Betriebsteils unwirksam ist, gilt ohne Einschränkungen auch für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis.

Finanzielle Rückabwicklung im Kündigungsfall

Sollte das Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell vorzeitig gekündigt werden oder enden (etwa bei Tod oder Abschluss eines Aufhebungsvertrages), ist eine Rückabwicklung unter dem Gesichtspunkt einer ungerechtfertigten Bereicherung gemäß § 812 BGB vorzunehmen. Der Arbeitnehmer hat dann einen Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen der erhaltenen Vergütung und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne den Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Mit dieser Differenzbetrachtung erhält der Arbeitnehmer nachträglich also einen Anspruch auf das seiner Arbeitsleistung entsprechende volle Entgelt. Hingegen bestehen beim Kontinuitätsmodell mangels ausgleichender Vorleistung des Arbeitnehmers keine Rückabwicklungsansprüche bei vorzeitiger Beendigung.



Autor

Dr. Dennis Bredehorn,
Rechtsanwalt, Kanzlei
Amsler, Czempel,
Schreiber, Berlin, berlin@acsBeratung.de